



GEWONE ZITTING 2023-2024

9 FEBRUARI 2024

**BRUSSELS HOOFDSTEDELIJK
PARLEMENT**

**VERENIGDE VERGADERING
VAN DE
GEMEENSCHAPPELIJKE
GEMEENSCHAPSCOMMISSIE**

**ONTWERP VAN GEZAMENLIJK
DECREET EN ORDONNANTIE**

van het Brussels Hoofdstedelijk
Gewest, de Gemeenschappelijke
Gemeenschapscommissie en de Franse
Gemeenschapscommissie houdende
het Brussels Wetboek inzake de
gelijkheid, de non-discriminatie en
de bevordering van diversiteit

Memorie van toelichting

I. Context

De gemeenschappelijke algemene beleidsverklaring van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering en het Verenigd College van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie voorziet in “een codificatie van de wetgeving om de bestaande instrumenten ter bestrijding, opvolging en preventie van discriminatie in een Brussels Wetboek ter bestrijding van discriminatie samen te brengen, te coördineren en te versterken” in een ordonnantie die “op alle Brusselse instellingen wordt toegepast”.⁽¹⁾

(1) Algemene beleidsverklaring, p.45.

SESSION ORDINAIRE 2023-2024

9 FÉVRIER 2024

**PARLEMENT DE LA RÉGION
DE BRUXELLES-CAPITALE**

**ASSEMBLÉE RÉUNIE
DE LA COMMISSION
COMMUNAUTAIRE
COMMUNE**

**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

Exposé des motifs

I. Contexte

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

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

De codificatie van de Brusselse bepalingen ter bestrijding van discriminatie in een kaderordonnantie is overigens een aanbeveling die werd geformuleerd door Unia sinds 2017, en *mutatis mutandis* met betrekking tot het federale niveau, door de commissie voor de evaluatie van de federale antidiscriminatie wetten van 2007⁽²⁾ (“Toegegeven, een dergelijke codificatie zou een aanzienlijke hoeveelheid wetgevingstechnisch werk vergen en zou niet alle oorzaken van de complexiteit van de huidige discriminatiewetgeving oplossen”, “Dit zou de toegang van het publiek tot deze wetgeving vergemakkelijken”, “Dit streven naar codificatie van de antidiscriminatie wetten zou het ook mogelijk maken om beter de aandacht te vestigen op enerzijds de bepalingen die gemeenschappelijk zijn voor alle beschermde criteria en sectoren die onder de wetgeving vallen, en anderzijds de specifieke bepalingen die op bepaalde criteria of gebieden van toepassing zijn”, “Tenslotte zou de wetgever, wanneer hij over één enkele tekst beschikt, des te meer geneigd zijn om bij eventuele toekomstige wijzigingen de samenhang van dit wetgevend geheel te bewaren”, “Uiteraard mag dit codificatiewerk niet leiden tot een verlaging van het huidige niveau van bescherming tegen discriminatie.”), en door de Brusselse adviesorganen (Brusselse Raad voor de gelijkheid van vrouwen en mannen, Brupartners in het bijzonder).

De Europese antidiscriminatie wetgeving bevat meerdere richtlijnen, waaronder met name de richtlijnen met betrekking tot de gelijke behandeling van personen ongeacht ras of etnische afstamming (2000/43/EG), de instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep (2000/78/EG), de gelijke behandeling van vrouwen en mannen ten aanzien van de toegang tot het arbeidsproces, de beroepsopleiding en de promotiekansen, en ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden (2002/73/EG en 2006/54/EG), evenals de gelijke behandeling van mannen en vrouwen bij de toegang tot en het aanbod van goederen en diensten (2004/113/EG). De voormelde richtlijnen liggen aan de basis van de belangrijkste Brusselse ordonnanties ter bestrijding van discriminatie.

Zo heeft de Brusselse wetgever sinds 2008 en na de opeenvolgende overhevelingen van bevoegdheden naar de gewesten en gemeenschappen, meerdere ordonnanties goedgekeurd in verband met de bestrijding van discriminatie in het kader van de materies die onder zijn bevoegdheid vallen, waaronder onder meer huisvesting, private tewerkstelling, gewestelijke, communautaire, bicommunautaire en lokale overheidstewerkstelling, goederen en diensten, beroepsopleiding.

De versnipperde aard van de verschillende Brusselse antidiscriminatieteksten is niet alleen nadelig voor de ver-

(2) https://equal.belgium.be/sites/default/files/Evaluatiecommissie%20Antidiscriminatie wetten%20-%20Verslag_22.08.18.pdf pagina 81 en volgende.

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

Le droit européen de l'anti-discrimination comporte plusieurs directives dont notamment celles portant sur l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race et d'origine (2000/43/CE), la création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail (2000/78/CE), l'égalité de traitement entre femmes et hommes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle et les conditions de travail (2002/73/CE et 2006/54/CE), ainsi que l'égalité de traitement entre femmes et hommes dans l'accès aux biens et aux services (2004/113/CE). Les directives précitées sont à l'origine des principales ordonnances bruxelloises visant à lutter contre les discriminations.

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

Le caractère éparé des différents textes bruxellois de lutte contre la discrimination porte atteinte à leur com-

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

staanbaarheid en de leesbaarheid van de wetgeving, ze belemmert vooral ook de efficiëntie en effectiviteit van de bescherming die de teksten bieden.

De afdeling Wetgeving van de Raad van State heeft ook het volgende opgemerkt: “Aan de hand van een dergelijke algemene wettekst zou de gewestwetgever namelijk kunnen toezien op de algemene samenhang van de gewestelijke regelingen inzake de bestrijding van discriminatie die voor het Brussels Hoofdstedelijk Gewest zouden gelden, en er aldus zo goed mogelijk voor kunnen zorgen dat die regelingen in overeenstemming zijn met de beginselen van gelijkheid en non-discriminatie, vastgelegd in de artikelen 10 en 11 van de Grondwet”.⁽³⁾

De coördinatie van de verschillende antidiscriminatie-teksten in één enkel juridisch corpus zal zorgen voor een betere bescherming van ieders grondrechten.

II. Methodologie

Volgende stappen werden verwezenlijkt:

- Inventaris van de te codificeren wetgevingen
- Opstelling van een prototype voor de structuur van het Wetboek
- Juridische evaluatie van de te codificeren wetgevingen
- Opmaak van de tekst van het Wetboek

Om deze opdracht uit te voeren, heeft het gewerkt aan:

- De opstelling van een tabel betreffende de concordantie
- De artikelsgewijze opstelling van het voorontwerp van Wetboek in het licht van het evaluatieverslag en de inhoudelijke bijdragen van de betrokken ministers
- Het opnemen van de opmerkingen van het begeleidingscomité over dit evaluatieverslag
- Een tweetalige versie van het ontwerp van Wetboek opstellen, met inbegrip van de artikelsgewijze toelichting.

III. Richtlijnen en structuur

De richtlijnen voor deze werkzaamheden waren:

- Volledigheid
- Uitvoerbaarheid
- Samenhang

⁽³⁾ AAfdeling wetgeving van de Raad van State n° 64.098/4 van 24 september 2018, p.5.

préhension et à la lisibilité de la législation mais surtout fait obstacle à l’efficacité et l’effectivité des protections y consacrées.

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

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

II. Méthodologie

Les étapes suivantes ont été réalisées:

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

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

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

III. Lignes directrices et structure

Les lignes directrices de ces travaux ont été:

- Exhaustivité
- Praticabilité
- Cohérence

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

- Naleving van het Europees en internationaal recht.

De voorgestelde structuur van het Wetboek bestaat uit zeven delen:

1. Algemene bepalingen (met definities van nuttige juridische begrippen ter zake)
2. Recht op non-discriminatie
3. Actoren en instrumenten voor de integratie van gelijke kansen in het Brussels beleid en voor de bevordering van diversiteit in het Brussels openbaar ambt
4. Bevoegdheden inzake de strijd tegen discriminatie en de bevordering van gelijke behandeling
5. Monitoring van het Wetboek
6. Wijzigingsbepalingen
7. Slotbepalingen

De kwesties die in het Wetboek worden beslecht en die de voornaamste wijzingen vormen, zijn:

De wetgevingen die worden gecodificeerd:

- De wetgeving inzake non-discriminatie
- De wetgeving inzake de integratie van gelijke kansen in de gewestelijke bevoegdheden
- De wetgeving inzake diversiteit in het openbaar ambt en bij de tewerkstelling

Die zijn opgesteld door drie wetgevers:

- De Brussels Parlement
- De Verenigde Vergadering van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie
- De Franstalig Brussels Parlement

Hoe worden deze wetgevingen opgenomen in het Wetboek?

1. Structuur van de te codificeren wetgevingen
 - Volgens hun overeenkomsten
 - Volgens hun te handhaven of te harmoniseren verschillen
2. Structuur van de vergelijkbare wetgevingen
 - Het toepassingsgebied harmoniseren van de wetgevingen met voorstellen voor goede praktijken
 - Eventuele gebreken verhelpen en corrigeren
3. Een uitvoerbare en samenhangende structuur creëren
 - Transversale definities en toepassingsgebieden

- Respect du droit européen et du droit international.

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

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

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

Les législations sont concernées:

- La législation relative à la non-discrimination
- La législation relative à l'intégration de l'égalité des chances dans les compétences régionales
- La législation relative à la diversité dans la fonction publique et dans l'emploi

Issues de trois législateurs:

- Le Parlement de la Région de Bruxelles-Capitale
- Le Parlement francophone bruxellois
- L'Assemblée réunie de la Commission communautaire commune

Comment ces législations sont articulées au sein du Code?

1. Structure des législations à codifier:
 - Selon leurs similarités
 - Selon leurs différences, à maintenir ou à harmoniser
2. Structure des législations similaires:
 - Harmoniser le champ des législations proposant des bonnes pratiques
 - Contourner les éventuels défauts et les corriger
3. Création d'une structure praticable et cohérente:
 - Définitions et champ d'application transversaux

- Geharmoniseerde juridische instrumenten (bijvoorbeeld: beschermde criteria, vergeldingsmaatregelen, discriminatietesten)
 - Gestroomlijnde en herziene instellingen en instrumenten met betrekking tot gelijke kansen
4. Verbodsbepalingen
- Associatieve discriminatie en toegeschreven discriminatie: aanvullingen en verduidelijkingen
 - Meervoudige en intersectionele discriminatie: aanvullingen
5. Analyses van het effect op gelijke kansen
- Nieuwe benaming van de gelijkheidsentesten
 - Geharmoniseerd juridisch kader en hernieuwde focus op de essentiële projecten
 - Toepassingsgebied uitgebreid naar de Colleges van de FGC en de GGC
6. Vergoedingen
- Ontradend (federale evaluatie, Europees recht en vergelijkend recht)
 - Aanpasbaar (systemische discriminatie of discriminatie op grond van meerdere criteria)
7. Toegankelijkheid
- In overeenstemming met de Europese en internationale normen
 - Zichtbaarheid door middel van centralisatie
8. Persoonsgegevens
- Noodzakelijk
 - Geïdentificeerde gegevens en personen
 - Vastgestelde verantwoordelijke
 - Vastgestelde bewaartermijn
9. Positieve acties
- Samenhangend en uitvoerbaar
 - Afgestemd
 - In overeenstemming met het Europees recht
10. Gelijke kansen
- Vereenvoudiging van het institutioneel landschap en de instrumenten
 - Harmonieuzere en overzichtelijkere afstemming van de bestaande instrumenten
11. Instanties voor de bevordering van gelijkheid
- Bevoegdheden van Unia op grond van het samenwerkingsakkoord van 12 juni 2013
 - Overeenstemming met het Europees recht
- Outils juridiques harmonisés (ex.: critères protégés, représailles, tests de discrimination)
 - Organes et instruments relatifs à l'égalité des chances rationalisés et actualisés
4. Interdictions:
- Discriminations par association et imputées: ajouts et précisions
 - Discriminations multiples et intersectionnelles: ajouts
5. Analyses d'impact sur l'égalité des chances
- Nouvelle dénomination des tests d'égalité des chances
 - Cadre juridique harmonisé et recentrage sur les projets essentiels
 - Champ d'application étendu aux Collèges de la COCOF et de la COCOM
6. Indemnités
- Dissuasives (évaluation fédérale, droit européen et droit comparé)
 - Modulables (discriminations systémiques ou fondées sur plusieurs critères)
7. Accessibilité
- Conforme aux normes européennes et internationales
 - Visibilité par la centralisation
8. Données personnelles
- Nécessaires
 - Données et personnes identifiées
 - Responsable déterminé
 - Délai de conservation défini
9. Actions positives
- Cohérentes et praticables
 - Articulées
 - Conformes au droit européen
10. Égalité des chances
- Simplification du paysage institutionnel et des outils
 - Articulation harmonieuse et plus lisible des outils existants
11. Organismes de promotion de l'égalité
- Compétences d'Unia sur la base de l'accord de coopération du 12 juin 2013
 - Conformité au droit européen

Commentaar bij de artikelen

DEEL 1 Algemene bepalingen

TITEL 1 Inleidende bepalingen

Artikel 1

Dit artikel vergt geen toelichting.

Artikel 2

Deze bepaling somt de doelstellingen op die door de voorgestelde tekst worden nagestreefd. Deze tekst draagt bij tot de verwezenlijking van deze doelstellingen, net zoals de wetteksten die dezelfde doelstellingen nastreven op andere bevoegdheidsniveaus, zowel op federaal niveau als op dat van de gemeenschappen.

De voorgestelde tekst vervangt en coördineert alle wetteksten van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, de COCOF en de GGC die in de concordantietabel zijn opgenomen. Deze teksten betreffen gelijke kansen, non-discriminatie en bevordering van gelijke behandeling en diversiteit, en inclusie.

De voorgestelde tekst vergroot dus de zichtbaarheid en leesbaarheid van deze versnipperde bepalingen naargelang van de bevoegdheden van elke betrokken entiteit. De tekst streeft ernaar dat de wettelijke bepalingen vlot toegankelijk, goed gestructureerd en uitvoerbaar zijn.

Hoewel de voorgestelde tekst een codificatie in overeenstemming met de geldende wetgeving doorvoert, houdt hij rekening met de meest recente Europese en internationale vereisten, alsook met de ontwikkelingen in de rechtspraak van het Grondwettelijk Hof en de Raad van State. Gezien de complexiteit van deze juridische kwesties, is hierover een juridisch evaluatieverslag opgesteld door een externe dienstverlener (hierna: het “juridisch evaluatieverslag”).

Wat de in de voorgestelde tekst gebruikte woordenschat betreft, wordt in de ontwerptekst, overeenkomstig de nomenclatuur van de oorspronkelijke decreten en ordonnances, in de bepalingen die tot doel hebben een egalitaire en inclusieve samenleving tot stand te brengen in het Brusselse overheidsbeleid verwezen naar gelijke kansen. Zo wordt de integratie van gelijke kansen in alle aangelegenheden van Brusselse bevoegdheid, verzekerd door alle Brusselse actoren bij de ontwikkeling van hun actiestrategie, de uitwerking van overheidsbeleid, de uitvoering en de evaluatie ervan.

Commentaire des articles

PARTIE 1 Dispositions générales

TITRE 1^{ER} Dispositions introductives

Article 1

Cet article n’appelle pas de commentaire.

Article 2

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

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

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

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

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

De term “bevordering van diversiteit” zal worden gebruikt voor het gewestelijke en lokale openbaar ambt om te streven naar een werkomgeving die voorwaarden voor toegang, werkgelegenheid en arbeid bevordert die de deelname van iedereen, ongeacht zijn kenmerken, aan het openbaar ambt mogelijk maken.

De bevordering van diversiteit in privéwerkstelling is ook in dit Wetboek geïntegreerd en is gericht op het creëren van een werkomgeving die voorwaarden voor toegang, werkgelegenheid en werk bevordert die de deelname van iedereen, ongeacht zijn kenmerken, aan de privé-arbeidsmarkt mogelijk maken.

Artikel 3

Artikel 3 somt de Europese richtlijnen op die door de voorgestelde tekst worden omgezet in de mate van de respectieve bevoegdheden van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, de COCOF en de GGC.

Artikel 4

Deze bepaling vestigt de aandacht op het feit dat het gebruik van mannelijke juridische termen in hun technisch juridisch gebruik in gemeenslachtige zin moet worden opgevat.

Bij het opstellen is veel zorg besteed aan het vermijden, waar mogelijk, van het gebruik van taal die niet genderneutraal zou zijn, en tegelijkertijd de duidelijkheid van de tekst en de rechtszekerheid en met name de samenhang met de referentieteksten zijn gewaarborgd.

TITEL 2 **Definities**

Artikel 5

In deze bepaling worden de belangrijkste juridische begrippen van de voorgestelde tekst samengebracht en gedefinieerd. De meeste definities zijn rechtstreeks afkomstig uit de gecodificeerde wetteksten.

Sommige definities zijn geharmoniseerd wanneer in de gecodificeerde wetteksten verschillende definities van hetzelfde juridische begrip naast elkaar bestaan of wanneer er in de federale wetgeving ontwikkelingen zijn geweest met betrekking tot een bepaald juridisch begrip. Andere definities zijn toegevoegd met het oog op de interne samenhang van de codificatie. Ten slotte zijn enkele definities toegevoegd om rekening te houden met ontwikkelingen in het Europese en internationale recht.

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

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

Article 3

L’article 3 énumère les directives européennes transposées par le texte proposé dans la mesure des compétences respectives de la Région de Bruxelles-Capitale, de la COCOF et de la COCOM.

Article 4

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

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

TITRE 2 **Définitions**

Article 5

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

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

1. Geharmoniseerde definities

De definities van “openbaar diversiteitsplan” en “belangenverenigingen” worden geharmoniseerd.

Ter herinnering, en zoals uitgelegd in punt 68 van het Evaluatieverslag zijn diversiteitsplannen programmatische instrumenten. Ze beschrijven en verwoorden verschillende inclusie-, diversiteits- en antidiscriminatiemaatregelen. Ze kunnen, waar nodig naast andere soorten maatregelen, positieve acties of een protocol voor het onderzoeken van verzoeken voor redelijke aanpassingen bevatten. Ze staan juridisch echter los van deze specifieke instrumenten, die tot doel hebben om ofwel duidelijke ongelijkheden weg te werken (positieve actie) ofwel om een specifieke situatie aan te passen zodat een persoon met een handicap op gelijke voet met andere mensen kan worden opgenomen.

Er wordt een begrip “openbaar diversiteitsplan” ingevoerd op basis van de verschillende definities die tot nu toe bestonden voor het Gewest, de COCOF, de GGC en de lokale besturen.

Het eerste deel van de definitie van belangenverenigingen verwijst nu naar artikel 17, tweede lid, 1° tot 3° van het Gerechtelijk Wetboek, om een harmonieuze aansluiting met het Gerechtelijk Wetboek te verzekeren. Dezelfde ontwikkeling wordt vastgesteld op federaal niveau, met name in artikel 32 van de wet van 30 juli 1981 tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden, artikel 35 van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen, en artikel 30 van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie.

2. Definities die zijn toegevoegd ten behoeve van de interne samenhang van de codificatie

Met het oog op de interne samenhang van de codificatie is het begrip “Brusselse instanties” in het leven geroepen. Dit begrip groepeerde de gewestelijke en gemeenschapsinstanties om een geharmoniseerd kader te kunnen opbouwen voor de integratie van gelijke kansen in het overheidsbeleid (Deel 3, Titel 1, van het Wetboek in ontwerp) en voor de toegankelijkheid van de Brusselse instanties en het lokale bestuur (Deel 3, Titel 5). In dit laatste geval moesten de Brusselse overheidsinstellingen worden toegevoegd, overeenkomstig Richtlijn 2016/2102 van 26 oktober 2016 betreffende de toegankelijkheid van websites en mobiele applicaties van overheidsinstanties.

Het geharmoniseerde kader voor de integratie van gelijke kansen in het overheidsbeleid zal echter niet in zijn geheel van toepassing zijn op alle Brusselse instanties. Alleen de verplichtingen van mainstreaming van gelijke kansen, gen-

1. Définitions harmonisées

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

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

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

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

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

Pour les besoins de la cohérence interne de la codification, le concept d'«instances bruxelloises» a été créé. Ce concept regroupe les instances régionales et communautaires afin de permettre la création d'un cadre harmonisé pour l'intégration de l'égalité des chances dans les politiques publiques (Partie 3, Titre 1, du Code en projet) et pour l'accessibilité des instances bruxelloises et de l'administration locale (Partie 3, Titre 5). Dans ce dernier cas, les organismes du secteur public bruxellois ont dû être ajoutés, conformément à la directive 2016/2102 du 26 octobre 2016 relative à l'accessibilité des sites internet et des applications mobiles des organismes du secteur public.

Cependant, le cadre harmonisé pour l'intégration de l'égalité des chances dans les politiques publiques ne s'appliquera pas dans son ensemble à toutes les instances bruxelloises. Seules les obligations de mainstreaming

dermainstreaming en handistreaming, effectbeoordeling op gelijke kansen, statistieken over gelijke kansen en genderbudgettering zullen zonder onderscheid van toepassing zijn op de Regering, het College en het Verenigd College, alsook op hun leden. Het bestuur van equal.brussels en het Gewestelijk Comité voor gelijke kansen blijven daarentegen een louter gewestelijke directie en platform. Ook bestrijken de actieplannen die door Deel 3, Titel 1, van het Wetboek in ontwerp aan de Regering worden opgelegd een ruimer toepassingsgebied dan de actieplannen die aan het College en het Verenigd College worden opgelegd. De door het College en het Verenigd College opgestelde actieplannen bestrijken enkel de beschermde criteria geslacht en handicap.

Tegelijkertijd worden de definities van “gewestelijke instanties”, “instanties van de COCOF” en “instanties van de GGC” gehandhaafd om precies aan te geven welke actoren betrokken zijn bij de bevordering van diversiteit binnen deze verschillende instanties en wat hun respectieve verantwoordelijkheden zijn (Deel 3, Titel 4, van het Wetboek in ontwerp). De definitie van deze categorieën van instanties werd verduidelijkt en uitgebreid naar aanleiding van de adviezen van de Afdeling Wetgeving van de Raad van State en van de Beheerraad voor Gezondheid en Bijstand aan Personen (Iriscare).

De bevordering van diversiteit kan zo het voorwerp uitmaken van een geharmoniseerd beleid dat niettemin rekening houdt met de specifieke kenmerken van elke gefedereerde entiteit, alsook met de specifieke kenmerken van het lokale bestuur. De definitie van “instanties van de GGC” is afgestemd op de andere twee om ervoor te zorgen dat de definities elkaar niet overlappen.

3. Definities die zijn toegevoegd om rekening te houden met ontwikkelingen in het federale, Europese en internationale recht

De lijst van beschermde criteria evolueert op basis van de ontwikkelingen in het federale en Europese recht die zijn samengevat in de punten 29 tot en met 51 van het juridisch evaluatieverslag. Na raadpleging van het veld is besloten gewicht niet op te nemen als specifiek beschermd criterium, met dien verstande dat, afhankelijk van de in de rechtspraak omschreven situaties, gewicht wordt beschouwd als een lichamenlijk kenmerk of als een handicap, waarbij die laatste situatie recht geeft op redelijke aanpassingen. Bovendien werden de met geslacht gelijkgestelde criteria gedefinieerd in het licht van de wet van 15 november 2022 tot wijziging van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen en van de wet van 16 december 2002 houdende oprichting van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen. Het criterium “seksuele kenmerken” beschermt uitdrukkelijk intersekse personen. Het criterium “geslachtsverandering” wordt vervangen door “medische of sociale transitie”, dat

de l'égale des chances, de gendermainstreaming et de handistreaming, les analyses d'impact sur l'égalité des chances, les statistiques de l'égalité des chances et le genderbudgeting s'appliqueront indifféremment au Gouvernement, au Collège et au Collège réuni, ainsi qu'à leurs membres. À l'inverse, l'administration equal.brussels et le Comité régional pour l'égalité des chances demeurent une direction et une plateforme purement régionales. De même, les plans d'action imposés au Gouvernement par la Partie 3, Titre 1^{er} du Code en projet couvrent un champ d'application plus large que les plans d'action imposés au Collège et au Collège réuni. Les plans d'action élaborés par le Collège et le Collège réuni ne couvrent que les critères protégés du sexe et du handicap.

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

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

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

La liste des critères protégés évolue sur la base de l'évolution du droit fédéral et européen résumée aux paragraphes 29 à 51 du rapport d'évaluation juridique. Après consultation du terrain, il a été décidé que le poids ne devait pas être inclus comme critère protégé spécifique, étant entendu que, selon les situations définies par la jurisprudence, le poids est considéré soit comme une caractéristique physique, soit comme un handicap, cette dernière situation donnant lieu à un droit d'obtenir des aménagements raisonnables. En outre, les critères assimilés au sexe ont été définis à la lumière de la loi du 15 novembre 2022 portant modification de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes, et la loi du 16 décembre 2002 portant création de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes. Le critère de «caractéristique sexuelle» protège expressément les personnes intersexes. Le critère du «changement de sexe» est remplacé par la «transition médicale ou sociale»,

bedoeld is als inclusiever en aanleunend bij de ervaring van de betrokkenen. Er wordt met name rekening gehouden met het feit dat chirurgie slechts een van de vele vormen is die het zeer persoonlijk proces dat een transgender persoon doormaakt kan aannemen. Deze evolutie is ook aan de gang op federaal niveau, waar de toelichting bij de artikelen van de wet van 6 december 2022 om justitie menselijker, sneller en straffer te maken *Ibis* vermeldt: “Immers, de medische en LGBTQI+-wereld spreekt niet langer van een geslachtsverandering, maar wel van een geslachts- of genderbevestigende ingreep, of van een medische of sociale transitie, om te duiden dat het uiterlijk van een persoon wordt gewijzigd om het in overeenstemming te brengen met de genderidentiteit” (*Parl. St.*, Kamer, 2021-2022, 2824/001, p. 19). Bovendien verwijst sociale afkomst en positie met name naar de afkomst en positie van mensen die in precare sociaaleconomische omstandigheden leven, analfabeten of niet-geletterden, daklozen, werkzoekenden, mensen met een strafblad of mensen die uit de prostitutie komen, woonwagenbewoners.

Tot slot wordt met gezinsverantwoordelijkheden, net als op federaal niveau, de situatie bedoeld die ontstaat wanneer mensen verantwoordelijkheden hebben ten opzichte van kinderen ten laste of kinderen die bij hen gedomicilieerd zijn, of naasten hebben die een vorm van sociale, familiale of emotionele hulp of zorg nodig hebben.

Gezinsverantwoordelijkheden omvatten dus niet alleen de zorgverplichtingen die ouders hebben ten opzichte van hun kinderen en de verlofdagen die ze kunnen opnemen met het oog op deze zorgverplichtingen. De gezinsverantwoordelijkheden omvatten ook elke vorm van zorg of hulp aan gezinsleden die sociale, familiale of emotionele hulp nodig hebben. Een individu mag hiervoor verlof opnemen en moet beschermd worden tegen elke nadelige behandeling als gevolg van deze zorg of hulp. Het gaat hier meer bepaald om verlofdagen en regelingen die in het Belgische recht bestaan voor respectievelijk de overheidssector, zelfstandigen en werknemers in de privé-sector, zoals geboorteverlof, adoptieverlof, ouderschapsverlof, zorgverlof, verlof om dwingende redenen en flexibele werkregelingen.

Wat betreft de soorten discriminatie die in het Wetboek in ontwerp worden bedoeld, wordt intersectionele discriminatie toegevoegd en gedefinieerd, op basis van de vaststellingen in de punten 57 tot en met 64 van het juridisch evaluatieverslag. Ze wordt gedefinieerd als directe of indirecte discriminatie, intimidatie of seksuele intimidatie, of opdracht tot discrimineren die gelijktijdig gebaseerd is op verschillende, echte of vermeende, beschermde criteria die op zichzelf of door associatie worden toegekend, die onlosmakelijk met elkaar verbonden worden zodat slechts één discriminatie kan worden bewezen. Intersectionele discriminatie verschilt van additieve discriminatie (eenzelfde gedrag vormt twee verschillende discriminaties, gebaseerd op verschillende criteria) of opeenvolgende discrimina-

voulue plus englobante et proche du vécu des personnes concernées. Il est, en particulier, tenu compte du fait que la chirurgie n’est qu’une des formes parmi d’autres que peut prendre le processus très personnel par lequel passe une personne transgenre. Cette évolution est également en cours au niveau fédéral, où le commentaire des articles de la loi du 6 décembre 2022 visant à rendre la justice plus humaine, plus rapide et plus ferme *Ibis* indique que «le monde médical et LGBTQI+ ne parle plus de changement de sexe, mais de chirurgie d’affirmation du sexe ou du genre, ou de transition médicale ou sociale, pour indiquer que l’apparence d’une personne est modifiée pour correspondre à son identité de genre» (*Doc. parl.*, Ch. repr., 2021-2022, 2824/001, p. 19). De surcroît, l’origine et la condition sociales visent notamment l’origine et la situation des personnes vivant dans des conditions socio-économiques précaires, des personnes analphabètes ou illettrées, des personnes sans-abri, des demandeurs et demandeuses d’emploi, des personnes qui ont un passé judiciaire ou qui sortent de la prostitution, ainsi que les gens du voyage.

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

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

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

tie (verschillende discriminaties stapelen zich in de loop der tijd op, gebaseerd op een of meer criteria), omdat in de laatste twee gevallen twee autonome discriminaties bestaan. Die geven dan aanleiding tot autonome vaststellingen van discriminatie. Omgekeerd vormt intersectionele discriminatie één discriminatie, die de specificiteit heeft dat ze gelijktijdig op meerdere beschermde criteria is gebaseerd.

Bovendien worden discriminatie door associatie (een persoon wordt gediscrimineerd op grond van een beschermd criterium waarmee een persoon waarmee hij wordt geassocieerd overeenstemt of die aan die persoon wordt toegeschreven) en discriminatie op grond van een toegeschreven of gepercipieerd criterium (een persoon wordt gediscrimineerd op grond van een kenmerk dat ten onrechte aan hem wordt toegekend en dat hij in feite niet bezit) nu expliciet genoemd in de definities van de soorten discriminatie, om het Wetboek in ontwerp in overeenstemming te brengen met de ontwikkelingen in de Europese rechtspraak (punt 56 van het juridisch evaluatieverslag).

DEEL 2 Recht op non-discriminatie

TITEL 1 Toepassingsgebied

Artikel 6

Deze bepaling herneemt en coördineert de toepassingsgebieden van de in de concordantietabel opgenomen teksten betreffende het recht op non-discriminatie. De bedoelde bevoegdheden zijn die van het Gewest, de GGC en de COCOF.

De codificatie beoogt de leesbaarheid van dit toepassingsgebied te verbeteren, zonder het echter uit te breiden ten opzichte van de geldende wetgeving. Deze doelstelling rechtvaardigt de verwijzing naar de regels over bevoegdheidsverdeling, waaronder met name de artikelen 4 tot en met 6 van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming der instellingen. De gebruikte terminologie is die van deze bepalingen van de bijzondere wet, onder voorbehoud van verduidelijkingen om het belang van het recht op non-discriminatie met betrekking tot bepaalde specifieke problemen te benadrukken. Er is echter voor gekozen om geen veelheid aan voorbeelden rechtstreeks weer te geven in de tekst van de bepaling. De toegang tot en de deelname aan, alsook elke andere uitoefening van een economische, sociale, culturele of politieke activiteit toegankelijk voor het publiek krijgt dus een ruime betekenis, die ook de controle op films omvat, met het oog op de toegang van minderjarigen tot bioscopen.

ou plusieurs critères), en ce que dans ces deux derniers cas, deux discriminations autonomes existent. Elles donnent alors lieu à des constats autonomes de discrimination. À l'inverse, la discrimination intersectionnelle constitue une seule discrimination, qui présente la spécificité d'être fondée simultanément sur plusieurs critères protégés.

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

PARTIE 2 Droit à la non-discrimination

TITRE 1^{ER} Champ d'application

Article 6

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

La codification vise à améliorer la lisibilité de ce champ d'application, sans toutefois l'étendre par rapport au droit en vigueur. Cet objectif justifie le renvoi aux règles répartitrices des compétences, parmi lesquelles sont visés en particulier les articles 4 à 6 de la loi spéciale du 8 août 1980 de réformes institutionnelles. Le vocabulaire utilisé reprend celui de ces dispositions de la loi spéciale, sous la réserve de précisions visant à souligner l'importance du droit à la non-discrimination relativement à certaines problématiques spécifiques. Il a cependant été choisi de ne pas multiplier les exemples directement dans le texte de la disposition. L'accès, la participation, et tout autre exercice d'une activité économique, sociale, culturelle ou politique accessible au public revêt ainsi une acception large, couvrant le contrôle des films, en vue de l'accès des mineurs aux salles de spectacle cinématographique. De même, la compétence en matière d'emploi

Evenzo omvat de bevoegdheid op het gebied van tewerkstelling alle activiteiten van arbeidsbemiddeling en van socio-professionele inschakeling.

TITEL 2 Verbod van discriminatie

HOOFDSTUK 1 Verboden gedragingen

Artikel 7

In deze bepaling worden alle door deze Titel verboden gedragingen opgesomd.

In overeenstemming met de ontwikkelingen in het Europese en internationale recht die de opname van een definitie van intersectionele discriminatie hebben gerechtvaardigd, wordt deze laatste vorm van discriminatie toegevoegd aan de lijst van verboden gedragingen. Op te merken valt dat alle vormen van discriminatie een intersectionele vorm kunnen aannemen wanneer zij gelijktijdig en onlosmakelijk gebaseerd zijn op meerdere beschermde criteria. Voor zover intersectionele discriminatie echter één enkele discriminatie van bijzondere en specifieke aard vormt, in tegenstelling tot meervoudige additieve en opeenvolgende discriminatie, dient ze te worden toegevoegd aan de lijst van verboden gedragingen. Op de tekortkomingen van de Belgische wetgeving in dit opzicht is door verschillende internationale instanties gewezen.

Reeds in 2014 heeft het Comité van de Verenigde Naties inzake de rechten van personen met een handicap in zijn eerste verslag over België zijn bezorgdheid geuit “over de situatie van in België wonende buitenlandse personen met een handicap en die [...] geconfronteerd worden met discriminerende situaties” (CRPD, Slotopmerkingen betreffende het initiële verslag van België, 28 oktober 2014, CRPD/C/BEL/CO/1, § 11). Ook beveelt het België aan “om doelgerichte specifieke maatregelen te nemen om meervoudige discriminatie ten aanzien van vrouwen en meisjes met een handicap te voorkomen” (§ 14).

Ook in zijn slotopmerkingen van 26 maart 2020 over het vijfde periodieke verslag van België spreekt het VN-Comité voor de economische, sociale en culturele rechten “zijn bezorgdheid uit over het gebrek aan erkenning van de situaties van intersectionaliteit van vrouwen in de meest gemarginaliseerde segmenten van de bevolking” (vrije vertaling) (CESC, Observations finales concernant le cinquième rapport périodique de la Belgique, 26 maart 2020, E/C.12/BEL/CO/5, § 26).

recouvre toutes les activités de placement des travailleurs et d’insertion socio professionnelle.

TITRE 2 Interdiction des discriminations

CHAPITRE 1^{ER} Comportements interdits

Article 7

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

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

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

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

In zijn standpunten van 12 oktober 2021, in een geschilprocedure tegen België in de zaak Lorne Joseph Walters/België, tegen België (en in een Brusselse context), heeft hetzelfde Comité onder meer aanbevolen dat België “de huidige wetgeving die de verhuurder toestaat om op te zeggen zonder reden herzielt om versoepelingen en speciale maatregelen in te voeren om onevenredige gevolgen voor het recht op voldoende huisvesting van achtergestelde groepen, zoals ouderen in een sociaaleconomisch achtergestelde situatie, te vermijden” (vrije vertaling) (CESC, 12 oktober 2021, Lorne Joseph Walters/België, E/C.12/70/D/61/2018, § 16, a)). Die vaststelling houdt in dat leeftijd en economische status samen leiden tot specifieke discriminatie op het gebied van huisvesting.

Ook heeft de Group of Experts on Action against Violence against Women and Domestic Violence (GREVIO) in zijn rapport van 26 juni 2020 over België gewezen op de bijzondere kwetsbaarheid van vrouwen met een handicap of migrantenvrouwen in het bijzonder, en verklaard dat zij “te maken kunnen krijgen met hardnekkige en/of specifieke obstakels ten aanzien van het geweld dat onder de Conventie valt en de toegang tot diensten, rekening houdend met hun situatie en de kruising van verschillende discriminerende factoren” (vrije vertaling) (§ 18).

Bij gebrek aan uitdrukkelijke erkenning door de wetgeving, en bij gebrek aan een specifieke regeling om dit soort discriminatie te regelen, is de Belgische rechtspraak verdeeld over de behandeling die intersectionele problemen moeten krijgen. Sommige rechters stellen het ontbreken van een wettelijke regeling vast en weigeren het juridische bestaan te erkennen van de intersectionele discriminaties die hen worden gemeld (Arbrb. Brussel, 3 mei 2021, 19/1755/A, ongepubliceerd, § 90), of blijven elk aspect van het probleem als een afzonderlijk criterium behandelen, wat leidt tot dubbele erkenning en dubbele vergoeding (Arbrb. Brussel, 3 mei 2021, 19/1755/A, ongepubliceerd, § 94). In het kader van het huidige Wetboek is intersectionele discriminatie daarentegen het voorwerp van een specifiek juridisch kader, dat de interactie van de beschermde criteria erkent op het vlak van de rechtvaardiging van onderscheidingen in behandeling, en de rechter in staat stelt rekening te houden met de veelheid van beschermde criteria om, binnen een marge van forfaitaire schadevergoedingen, een forfaitaire schade vast te stellen voor intersectionele discriminatie, die wordt geanalyseerd als één enkele discriminatie van een specifiek type.

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

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

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

HOOFDSTUK 2 Toegestane onderscheidingen

Afdeling 1 – Algemene regels voor de rechtvaardiging van onderscheidingen

Onderafdeling 1 – Gerechtaardigde directe onderscheidingen

Artikel 8

Deze bepaling neemt uit de gecodificeerde teksten de algemene regels voor rechtvaardiging van directe onderscheidingen over.

Er wordt voorzien in “afgebakende” rechtvaardigings-systemen:

- Voor elk direct onderscheid in behandeling op grond van zogenaamd ras, huidskleur, afkomst of nationale of etnische afstamming (§ 2);
- Voor elk direct onderscheid op grond van geslacht (§ 3);
- Voor elk direct onderscheid in behandeling inzake tewerkstelling en arbeidsbetrekkingen op grond van seksuele geaardheid, leeftijd, handicap of religieuze of levensbeschouwelijke overtuiging (§ 4). Deze laatste specifieke regeling werd ingevoerd naar aanleiding van de opmerking van de afdeling Wetgeving van de Raad van State over de omzetting van richtlijn 2000/78/EG van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep.

De situatie van meerdere beschermde criteria wordt vermeld om de rechtvaardiging van intersectionele directe onderscheidingen te regelen. In dit geval krijgt de persoon die door het directe onderscheid wordt getroffen de sterkste bescherming. Als bijvoorbeeld een vrouw wordt gediscrimineerd op grond van zowel haar geslacht als haar huidskleur, is de regeling voor de rechtvaardiging van huidskleur van toepassing. Tenzij het directe onderscheid een positieve actie is of een wezenlijke en bepalende beroepsvereiste, zoals gedefinieerd in afdeling 2 van dit hoofdstuk, vormt de directe discriminatie.

Artikel 9

Deze bepaling is overgenomen uit bepaalde gecodificeerde teksten, zoals artikel 6, § 2 van het decreet van de COCOF van 22 maart 2007 betreffende de gelijkheid van behandeling van personen in de beroepsopleiding of artikel 199, § 3 van de Huisvestingscode.

CHAPITRE 2 Distinctions autorisées

Section 1^{re} – Règles générales de justification des distinctions

Sous-section 1 – Distinctions directes justifiées

Article 8

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

Des régimes de justification «fermés» sont prévus:

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

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

Article 9

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

*Onderafdeling 2 – Indirecte
gerechtvaardigde onderscheidingen*

Artikel 10

Deze bepaling neemt uit de gecodificeerde teksten de algemene regels voor rechtvaardiging van indirecte onderscheidingen over. Voor het specifieke geval van indirect onderscheid op grond van een handicap geldt een specifieke bijkomende regel, waarbij redelijke aanpassingen moeten worden aangebracht. In navolging van het advies van Unia wordt gepreciseerd dat personen met een handicap uiteraard ook een beroep kunnen doen op de bescherming bedoeld in 1° indien het geleden indirecte onderscheid geen verband houdt met het verzoek om redelijke aanpassingen.

Bovendien, in het geval van indirect onderscheid op basis van meerdere criteria, waaronder handicap, moet systematisch rekening worden gehouden met de specifieke regeling voor indirect onderscheid op grond van een handicap. Desgevallend moet de redelijke aanpassing, wanneer dat relevant en mogelijk is, worden aangepast aan de andere beschermde criteria die bij het betreffende indirecte onderscheid betrokken zijn. Een beleid van redelijke aanpassingen voor ouders met een handicap moet bijvoorbeeld ook rekening houden met de sociaaleconomische status van de gezinsleden zonder een handicap, om een werkbare oplossing te vinden voor een bepaald gezin (zie Unia, “Dochter van moeder met handicap kan mee met leerlingenvervoer”, 18 december 2019, online beschikbaar via de volgende link: <https://www.unia.be/nl/rechtspraak-alternatieven/onderhandelde-oplossingen/dochter-van-moeder-met-handicap-kan-mee-met-leerlingenvervoer>). Dezelfde redenering is van toepassing voor eenoudergezinnen waarvan een van de leden een handicap heeft of voor personen met een handicap die bovendien gezinsverantwoordelijkheden hebben.

*Onderafdeling 3 – Redelijke aanpassingen
voor personen met een handicap*

Artikel 11

Deze bepaling codificeert de bestaande regels inzake redelijke aanpassingen. De mogelijke reacties van degene aan wie een verzoek is gericht tot aanpassing in verband met de handicap van een persoon worden toegelicht in § 1. Degene aan wie het verzoek is gericht, kan ofwel de gevraagde aanpassing uitvoeren, ofwel verwijzen naar de persoon die aan dit verzoek kan voldoen, ofwel motiveren waarom de gevraagde aanpassing onredelijk is, zo nodig door een gelijkwaardig alternatief voor te stellen. Indien er een dergelijk alternatief bestaat, moet degene aan wie het verzoek om aanpassing is gericht dit alternatief uitvoeren. Bepaalde ontvangers van verzoeken, die worden bedoeld in § 3, zijn verplicht om een gelijkwaardig alternatief aan te bieden en dus tot stand te brengen.

*Sous-section 2 – Distinctions
indirectes justifiées*

Article 10

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

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

*Sous-section 3 – Aménagements raisonnables
pour les personnes en situation de handicap*

Article 11

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

Voor een interpretatie van de doelstellingen van een redelijke aanpassing en de redelijkheid ervan wordt verwezen naar de criteria en indicatoren van het Protocol betreffende het begrip redelijke aanpassingen in België krachtens de wet van 25 februari 2003 ter bestrijding van discriminatie en tot wijziging van de wet van 15 februari 1993 tot oprichting van een Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding (BS, 20 september 2007). Wat betreft de criteria, dient er met name rekening te worden gehouden met het feit dat de aanpassing:

- Doeltreffend moet zijn, zodat de persoon met een handicap daadwerkelijk kan participeren;
- Een evenwaardige participatie van de persoon met een handicap mogelijk moet maken;
- Ervoor moet zorgen dat de persoon met een handicap zelfstandig kan participeren;
- De veiligheid van de persoon met een handicap moet waarborgen.

De redelijkheid van de aanpassing wordt beoordeeld in het licht van onder meer volgende indicatoren:

- De financiële impact van de aanpassing, waarbij rekening wordt gehouden met eventuele ondersteunende financiële tegemoetkomingen en de financiële draagkracht van degene op wie de aanpassingsplicht rust;
- De organisatorische impact van de aanpassing;
- De te verwachten frequentie en duur van het gebruik van de aanpassing door personen met een handicap;
- De impact van de aanpassing op de levenskwaliteit van (een) daadwerkelijke of potentiële gebruiker(s) met een handicap;
- De impact van de aanpassing op de omgeving en op andere gebruikers;
- Het ontbreken van gelijkwaardige alternatieven;
- Het verzuim van voor de hand liggende of wettelijk verplichte normen.

Tot slot, zoals reeds vermeld in verband met indirecte discriminatie, moet de redelijke aanpassing, waar dit relevant en mogelijk is, worden aangepast aan de andere beschermde criteria die betrokken zijn bij het indirecte onderscheid in kwestie.

Bijvoorbeeld zal een beleid voor redelijke aanpassingen ten gunste van gehandicapte ouders bijvoorbeeld ook rekening moeten houden met de sociaaleconomische status van niet-gehandicapte gezinsleden om een werkbare oplossing te vinden voor een bepaald gezin (zie Unia; “Dochter van moeder met handicap kan mee met leerlingvervoer”, 18 december 2019, online beschikbaar op volgende link: <https://www.unia.be/nl/rechtspraak-alternatieven/onderhandelde-oplossingen/dochter-van-moe->

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

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

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

- L'impact financier de l'aménagement, compte tenu d'éventuelles interventions financières de soutien et de la capacité financière de celui est obligé de réaliser l'aménagement;
- L'impact organisationnel de l'aménagement;
- La fréquence et la durée prévues de l'utilisation de l'aménagement par la personne en situation de handicap;
- L'impact de l'aménagement sur la qualité de vie d'un ou des utilisateurs effectifs ou potentiels en situation de handicap;
- L'impact de l'aménagement sur l'environnement et sur d'autres utilisateurs;
- L'absence d'alternatives équivalentes;
- La négligence de normes évidentes ou légalement obligatoires.

Enfin, comme cela a déjà été précisé à propos des discriminations indirectes, l'aménagement raisonnable devra, lorsque cela est pertinent et possible, être adapté aux autres critères protégés impliqués par la distinction indirecte concernée.

Par exemple, une politique d'aménagements raisonnables en faveur des parents en situation de handicap devra aussi tenir compte du statut socio-économique des membres de la famille qui ne sont pas en situation de handicap, pour trouver une solution praticable pour une famille donnée (voy. Unia, «Transport scolaire pour une élève dont la mère est en situation de handicap», 16 décembre 2019, disponible en ligne au lien suivant: <https://www.unia.be/fr/jurisprudence-alternatives/solutions-negociees/trans->

[der-met-handicap-kan-mee-met-leerlingenvervoer](#)). Dezelfde redenering geldt voor eenoudergezinnen waarvan een van de leden gehandicapt is, of voor gehandicapten die, onder andere gezinsverantwoordelijkheden hebben.

Overeenkomstig een opmerking van de afdeling wetgeving van de Raad van State, werd in artikel 11 gespecificeerd dat een mantelzorger van een persoon met een handicap ook kan vragen om redelijke aanpassingen in verband met die handicap. Voorbeelden hiervan zijn redelijke aanpassingen ter ondersteuning van de ouders van een kind met een handicap.

Afdeling 2 – Wezenlijke en bepalende vereisten op het gebied van de tewerkstelling, van de Brusselse besturen en van de beroepsopleiding

Artikel 13

Deze bepaling neemt, zonder ze te wijzigen, de bepalingen over van de gecodificeerde teksten betreffende de wezenlijke en bepalende vereisten op het gebied van de tewerkstelling, van de Brusselse besturen en van de beroepsopleiding. Deze bepalingen zijn zelf afgeleid van het recht van de Europese Unie.

Afdeling 3 – Goederen en diensten die exclusief of essentieel bestemd zijn voor de leden van een bepaald geslacht

Artikel 15

Deze bepaling neemt de tekst over van artikel 11, § 3, eerste lid van de ordonnantie van 5 oktober 2017 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie en ter bevordering van gelijke behandeling, en van artikel 195/1 van de Brusselse Huisvestingscode, ingevoegd door artikel 5 van de ordonnantie van 9 juni 2022 tot wijziging van de Brusselse Huisvestingscode met het oog op de gelijke behandeling van vrouwen en mannen en discriminatiebestrijding.

Zoals reeds het geval is in artikel 195/1 van de Huisvestingscode, wordt de listingverplichting die voorheen door artikel 11, § 3, tweede lid, van voornoemde ordonnantie van 5 oktober 2017 aan de Regering werd opgelegd, geschrapt. Tot op heden zijn er geen uitvoeringsmaatregelen genomen. Voortaan is het aan de rechter om te bepalen of een direct onderscheid bestaande uit de levering van goederen en diensten die exclusief of essentieel bestemd zijn voor de leden van één geslacht in overeenstemming is met deze bepaling. Daarmee onderschrijft dit ontwerp het advies van de Commissie voor de evaluatie van de drie federale antidiscriminatiewetten, waarin werd gesteld: “Bij gebreke

[port-scolaire-pour-une-eleve-dont-la-mere-est-en-situation-de-handicap](#)). Le même raisonnement s’applique aux familles monoparentales dont un des membres se trouve en situation de handicap, ou encore aux personnes en situation de handicap devant, en outre, assumer une responsabilité familiale.

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

Section 2 – Exigences essentielles et déterminantes dans le domaine de l’emploi, de la fonction publique bruxelloise, et de la formation professionnelle

Article 13

Cette disposition reprend, sans les modifier, les dispositions des textes codifiés relatives aux exigences essentielles et déterminantes dans le domaine de l’emploi, de la fonction publique bruxelloise, et de la formation professionnelle. Ces dispositions dérivent elles-mêmes du droit de l’Union européenne.

Section 3 – Biens et services exclusivement ou essentiellement destinés aux membres d’un sexe déterminé

Article 15

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

Comme cela est déjà le cas à l’article 195/1 du Code du Logement, l’obligation de listing qui était précédemment imposée par l’article 11, § 3, alinéa 2, de l’ordonnance précitée du 5 octobre 2017 au Gouvernement est supprimée. Aucune mesure d’exécution n’a été prise jusqu’à ce jour. Désormais, il appartiendra, le cas échéant, au juge de déterminer si une distinction directe consistant en la fourniture de biens et services exclusivement ou essentiellement destinés aux membres d’un sexe est conforme à la présente disposition. Ce faisant, le présent projet se rallie à l’avis de la Commission d’évaluation des trois lois fédérales tendant à lutter contre la discrimination, selon

van een koninklijk besluit wordt de vraag of de levering van een bepaald goed of een bepaalde dienst aan mannen of vrouwen kan worden voorbehouden, aan de rechter overgelaten, die van geval tot geval oordeelt. Deze situatie is echter niet noodzakelijk problematisch: men mag ervan uitgaan dat de rechters de draagwijdte van deze rechtvaardigingsclausule kunnen beoordelen, zoals ze ook bijv. het bestaan van een wezenlijke en bepalende beroepsvereiste in het kader van de antiracismewet of de antidiscriminatiewet beoordelen. Indien deze oplossing door de wetgever bevredigend zou worden geacht, zou het niettemin consequenter zijn de wet te wijzigen om de eis van een koninklijk besluit te schrappen.” (commissie voor de evaluatie van de federale antidiscriminatiewetten, Bestrijding van discriminatie, haatboodschappen en haatmisdrijven: een gedeelde verantwoordelijkheid, Eindverslag, 2022, p. 93).

Afdeling 4 – Positieve acties

Artikel 16

Deze bepaling codificeert de geldende regels voor positieve acties. Het juridisch evaluatieverslag stelt in § 66 echter vast dat er praktische problemen zijn bij de uitvoering van positieve acties bij gebrek aan een duidelijk regelgevingskader. Een dergelijk kader zal door de Regering, het College en het Verenigd College moeten worden vastgesteld.

§ 3 van deze bepaling bepaalt dat, zolang het regelgevingskader niet is aangenomen, de uitvoering van positieve acties blijft toegestaan met inachtneming van de vier voorwaarden die werden vastgesteld door het Grondwettelijk Hof. De auteur van de positieve actie moet dan echter uitdrukkelijk de toevlucht tot een positieve actie motiveren ten aanzien van de vier toepasselijke voorwaarden. Deze motivering kan verschillende vormen van bekendmaking aannemen via de kanalen die toegankelijk zijn voor degenen die door de positieve actie betroffen kunnen zijn: verslag gepubliceerd op een website, rechtstreekse motivatie in het kader van een aanwervingsprocedure door de instanties van het Gewest, de GGC of de COCOF enz. Het is de bedoeling dat de uitvoering van de positieve actie *a priori* en niet *a posteriori* wordt gemotiveerd en dat wordt gezorgd voor een zekere bekendmaking aan degenen die erdoor betroffen kunnen zijn.

Afdeling 5 – Vrijwaringsbeding

Artikel 17

Deze bepaling is overgenomen uit de gecodificeerde teksten en vergt geen toelichting.

laquelle: «En l’absence d’arrêté royal, la question de savoir si la fourniture d’un bien ou service donné peut être réservée aux hommes ou aux femmes est laissée à l’appréciation du juge, au cas par cas. Cette situation, cependant, n’est pas forcément problématique: on peut penser que les juges sont en mesure d’apprécier la portée de cette clause de justification, de la même manière qu’ils apprécient, par exemple, l’existence d’une exigence professionnelle essentielle et déterminante dans le cadre de la loi anti-racisme ou de la loi antidiscrimination. Si cette solution était jugée satisfaisante par le législateur, il serait néanmoins plus cohérent de modifier la loi pour supprimer l’exigence d’un arrêté royal» (commission d’évaluation des lois fédérales tendant à lutter contre la discrimination, Combattre la discrimination, les discours de haine et les crimes de haine: une responsabilité partagée, Rapport final, 2022, p. 90).

Section 4 – Actions positives

Article 16

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

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

Section 5 – Clause de sauvegarde

Article 17

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

TITEL 3
Algemene beschermingsregelingen

HOOFDSTUK 1
Verboden contractuele bedingen

Artikel 18

Deze bepaling is overgenomen uit de gecodificeerde teksten. § 3, die specifiek is voor de gewestelijke bevoegdheden inzake tewerkstelling en beroepsopleiding, is afkomstig van artikel 20, § 1 van de ordonnantie van 4 september 2008 betreffende de strijd tegen discriminatie en de gelijke behandeling op het vlak van de tewerkstelling. In dat verband dient te worden opgemerkt dat de specifieke beschermingsregeling tegen discriminatie in beroepsopleiding, zoals ingevoerd door het decreet van de COCOF van 22 maart 2007 betreffende de gelijkheid van behandeling van personen in de beroepsopleiding, is opgenomen in Titel 4, Hoofdstuk 2 van dit deel van het Wetboek.

HOOFDSTUK 2
Bescherming tegen vergelding

Artikel 19

Deze bepaling coördineert en actualiseert de gecodificeerde bepalingen inzake bescherming tegen represailles, op basis van de vaststellingen in §§ 70 tot 75 van het juridisch evaluatieverslag. Het doel is een eenvormige bescherming te creëren in overeenstemming met de EU-wetgeving in het kader van de aangelegenheden die onder dit deel van het Wetboek vallen. Er wordt eveneens rekening gehouden met de wijzigingen die op federaal niveau zijn aangebracht bij de op 16 februari 2023 aangenomen wet tot wijziging van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen, de wet van 30 juli 1981 tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden, de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie, en de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, wat de bescherming tegen nadelige maatregelen betreft.

Met name het arrest Hakelbracht van 20 juni 2019 van het Hof van Justitie van de Europese Unie vereist dat de persoonlijke werkingssfeer van de bescherming tegen represailles wordt uitgebreid tot alle personen die de beschermde persoon formeel of informeel hebben verdedigd of in zijn voordeel hem hebben getuigd. Daarom strekt de bescherming zich nu niet alleen uit tot degene die een klacht heeft ingediend, maar ook tot alle personen die optreden als raadsheer, verdediger, getuige of bijstandsver-

TITRE 3
Dispositifs généraux de protection

CHAPITRE 1^{ER}
Clauses contractuelles interdites

Article 18

Cette disposition est reprise des textes codifiés. Le § 3, spécifique aux compétences régionales en matière d'emploi et de formation professionnelle, provient de l'article 20, § 1^{er}, de l'ordonnance du 4 septembre 2008 relative à la lutte contre la discrimination et à l'égalité de traitement en matière d'emploi. À cet égard, il convient d'observer que le dispositif spécifique de protection contre les discriminations dans le domaine de la formation professionnelle, tel que mis en place par le décret de la COCOF du 22 mars 2007 relatif à l'égalité de traitement entre les personnes dans la formation professionnelle, est repris au Titre 4, Chapitre 2, de la présente partie du Code.

CHAPITRE 2
Protection contre les représailles

Article 19

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

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

lener ten voordele van het slachtoffer of van de persoon die de aan de oorsprong ligt van de klacht of van de melding, en voor de personen die optreden als klokkenluider.

Het begrip “klacht” wordt omschreven in het volgend artikel.

Ten slotte wordt, in geval van een nadelige maatregel die in strijd met deze bepaling is genomen, voorzien in een schadevergoedingsregeling naar het model van de schadevergoedingen waarin bij discriminatie is voorzien. Op te merken valt echter dat deze twee schadevergoedingsregelingen van elkaar zijn onderscheiden en onafhankelijk van elkaar of cumulatief kunnen worden toegepast. Als iemand bijvoorbeeld een klacht indient over discriminatie en als gevolg van die klacht een nadelige handeling ondergaat die in strijd is met deze bepaling, heeft hij recht op schadevergoeding voor de nadelige handeling, ongeacht het resultaat van de klacht. Indien de klacht bovendien wordt toegewezen, geeft de vaststelling van discriminatie bovendien aanleiding tot een eigen schadevergoeding, die kan worden gecumuleerd met de schadevergoeding die als gevolg van de nadelige maatregel verschuldigd is.

Artikel 20

Deze bepaling modaliseert de schadevergoedingsregeling in het geval dat de nadelige maatregel wordt genomen door een gewestelijke instantie, een instantie van de GGC of de COCOF of een lokaal bestuur waarbij de betrokkene in dienst is. In dat geval kan de betrokken Brusselse instantie of het betrokken lokale bestuur de betrokkene onder bepaalde voorwaarden herplaatsen. Alleen als de betrokkene niet wordt herplaatst, is een schadevergoeding verschuldigd wegens de nadelige maatregel. De vergoeding is hier, naar keuze van deze persoon, hetzij gelijk aan een forfaitair bedrag dat overeenstemt met de bruto verloning voor zes maanden, hetzij aan de werkelijk door de werknemer geleden schade. In laatstgenoemd geval moet hij de omvang van de geleden schade bewijzen.

Artikel 21

Deze bepaling neemt, in een open vorm, de definitie van een klacht uit de gecodificeerde teksten over. De zuiver formele vereisten van de definitie zijn echter geschrapt (datum, handtekening, verzending per aangetekende post), omdat ze niet in overeenstemming zijn met de Europese rechtspraak. In het arrest Hakelbracht van 20 juni 2019 heeft het Hof van Justitie van de Europese Unie namelijk geoordeeld dat “de vereisten van artikel 22, § 9, van de genderwet gerechtvaardigd zijn omdat daarbij enkel een evenwichtige bewijsregeling inzake het bestaan en de datering van getuigenissen wordt ingevoerd, moet worden vastgesteld dat deze bepaling, in haar geheel beschouwd, niet louter proces- of bewijsregels bevat, maar in elk geval mede ertoe strekt de categorie van werknemers die tegen represaillemaatregelen zijn beschermd strikter af te

soutien de la victime ou de la personne à l’origine de la plainte ou du signalement, ainsi qu’aux personnes qui interviennent comme lanceurs d’alerte.

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

Enfin, en cas de mesure préjudiciable prise en violation de la présente disposition, un mécanisme d’indemnisation est prévu, sur le modèle des indemnités prévues en cas de discrimination. Il faut cependant préciser que ces deux mécanismes d’indemnisation sont distincts l’un de l’autre et peuvent intervenir indépendamment l’un de l’autre ou se cumuler. Par exemple, si une personne introduit une plainte relative à une discrimination et fait, à la suite de cette plainte, l’objet d’une mesure préjudiciable contraire à la présente disposition, elle aura droit à l’indemnisation en raison de la mesure préjudiciable, indépendamment de l’issue de sa plainte. En outre, si sa plainte aboutit, le constat de discrimination donnera lieu à une indemnisation propre, cumulable avec l’indemnisation due en conséquence de la mesure préjudiciable.

Article 20

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

Article 21

Cette disposition reprend, sous une forme ouverte, la définition de la plainte donnée par les textes codifiés. Les exigences purement formelles de la définition ont toutefois été supprimées (date, signature, envoi par pli recommandé), dans la mesure où elles ne sont pas conformes à la jurisprudence européenne. Dans l’arrêt Hakelbracht du 20 juin 2019, la Cour de justice de l’Union européenne a en effet jugé que «les exigences prévues à l’article 22, paragraphe 9, de la loi genre sont justifiées en ce qu’elles instaurent un simple régime probatoire équilibré concernant l’existence et la datation des témoignages, il importe de constater que cette disposition, prise dans son ensemble, n’annonce pas de simples règles procédurales ou probatoires, mais tend, en tout cas également, à cerner la catégorie de travailleurs protégés contre les mesures de rétorsion d’une

bakenen dan in artikel 24 van richtlijn 2006/54 is bepaald, door met name werknemers die de gediscrimineerde persoon informeel hebben gesteund, uit te sluiten” (§ 36). Deze leringen kunnen worden omgezet in de definitie van de klacht die in deze bepaling wordt gehanteerd. Deze conclusie wordt ook getrokken door de wet van 16 februari 2023 tot wijziging van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen, de wet van 30 juli 1981 tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden, de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie, en de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, wat de bescherming tegen nadelige maatregelen betreft, waarvan de toelichting bij artikel 3 vermeldt: “De verschillende soorten klachten uit de vorige versie van dit artikel worden behouden, ontdaan van vormvereisten” (*Parl. St.*, Kamer volksv., 2022-2023, 3021/001, p. 20).

HOOFDSTUK 3 Vergoeding van de slachtoffers

Afdeling 1 – Algemene regeling

Artikel 22

Deze bepaling neemt de algemene schadevergoedingsregeling over waarin de meeste gecodificeerde teksten voorzien, met uitzondering van de specifieke regelingen die in de volgende twee afdelingen worden bedoeld.

De noodzaak om een onderscheid te maken tussen drie verschillende systemen wordt gestaafd door de volgende overwegingen. Ten eerste wordt de specifieke schadevergoedingsregeling in het Brussels openbaar ambt gerechtvaardigd door het feit dat de maandelijkse brutobezoldiging een objectief uitgangspunt is dat specifiek op dit gebied relevant is. Voorts bestond er al een specifieke schadevergoedingsregeling vóór het Wetboek en is deze ongewijzigd gecodificeerd. Ten tweede werd beslist om op het vlak van huisvesting een specifieke schadevergoedingsregeling aan te nemen die strenger is dan de generieke regeling, gezien de omvang van het fenomeen van discriminatie in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest op het vlak van huisvesting. In dit verband kan worden verwezen naar het Regionaal verslag van Brussel 2022 van Unia, waarin wordt opgemerkt dat huisvesting een van de domeinen is waar de meeste klachten over discriminatie worden geregistreerd in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. Deze specifieke schadevergoedingsregeling werd voorgesteld in een deskundigenverslag dat werd opgesteld in opdracht van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, dat wordt vermeld in de commentaar bij artikel 24 van dit Wetboek. De regeling specifiek voor huisvesting is ook afgestemd op de regeling die van toepassing is op het

manière plus restrictive que ce qui est prévu à l’article 24 de la directive 2006/54, en excluant, notamment, les travailleurs ayant soutenu, de manière informelle, la personne ayant fait l’objet d’une discrimination» (§ 36). Ces enseignements sont transposables à la définition de la plainte retenue par la présente disposition. C’est la conclusion que tire également la loi du 16 février 2023 modifiant la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes, la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie, la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination, et la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l’exécution de leur travail, pour ce qui concerne la protection contre les mesures préjudiciables, dont le commentaire de l’article 3 énonce que «les différents types de plaintes de la version précédente de cet article sont conservés, mais dépourvus de toute exigence formelle» (*Doc. parl.*, Ch. repr., 2022-2023, 3021/001, p. 20).

CHAPITRE 3 Indemnisation des victimes

Section 1^{re} – Régime général

Article 22

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

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

Brussels openbaar ambt, in die zin dat het objectieve referentiebedrag (de huurprijs) met zes wordt vermenigvuldigd om de forfaitaire vergoeding te verkrijgen.

Deze bepaling past voorts de bedragen van de forfaitaire burgerlijke vergoedingen aan en actualiseert de lijst van factoren op grond waarvan de rechter deze schadevergoeding kan moduleren.

De vereiste van doeltreffende, evenredige en afschrikkende sancties vloeit voort uit het EU-recht (artikel 15 van richtlijn 2000/43/EG; artikel 17 van richtlijn 2000/78/EG; artikel 25 van richtlijn 2006/54/EG; artikel 13 van richtlijn 2019/1158). Er bestaat een consensus over het feit dat de thans geldende forfaitaire burgerlijke schadevergoedingen niet meer het beoogde afschrikkende effect hebben (juridisch evaluatieverslag, §§ 79-80). Integendeel, hun lage bedrag heeft de neiging slachtoffers ervan te weerhouden de nodige stappen te ondernemen om gerechtigheid te verkrijgen. Daarom worden deze bedragen verhoogd. Uit een vergelijking met andere Europese landen blijkt dat de in die landen toegekende schadevergoeding gemiddeld varieert tussen 2.000 en 6.000 euro per maand, met soms nog hogere bedragen. In een rapport van Equinet (een Europees netwerk van gelijkheids bevorderende organen, waarvan Unia en het Instituut in België lid zijn) uit 2015, getiteld *The sanctions regime in discrimination cases and its effects*, staat bijvoorbeeld dat in Tsjechië discriminatie op grond van etniciteit wordt vergoed met een bedrag van ongeveer 2.000 euro. In het Verenigd Koninkrijk wordt in “minder ernstige” gevallen een vergoeding van ongeveer 6.000 pond toegekend. In Italië kan de schadeloosstelling voor systemische discriminatie oplopen tot 10.000 euro. Een minder recent onderzoek (2011) van MILIEU voor de Europese Commissie, getiteld *Comparative Study on access to justice in gender equality and anti-discrimination law*, doet soortgelijke bevindingen, uitgesplitst naar beschermd criterium. Volgens deze studie varieerden de in 2011 toegekende schadevergoedingen van 1.140 tot 7.140 euro in Letland, van 1.500 tot 7.500 euro in Zweden, en zelfs van 3.650 tot 18.681 euro in het Verenigd Koninkrijk. De door deze bepaling voorgestelde marge (2.000-6.000 euro) trekt lering uit deze studies.

Om de cursor binnen de marge vast te stellen, moet de rechter rekening houden met vier soorten criteria.

- 1° Het feit dat de persoon die het discriminatieverbod heeft geschonden, niet kan aantonen dat de betrokken nadelige behandeling ook zonder discriminatie zou zijn toegepast. De gevolgen van de discriminatie zijn dan uit materieel oogpunt ernstiger voor het slachtoffer.
- 2° In het geval van intersectionele discriminatie, de veelheid aan beschermde criteria waarop de discriminatie is gebaseerd. Deze moduleringsfactor betreft het geval van intersectionele discriminatie (één enkele discriminatie is dan gebaseerd op meerdere beschermde

par six pour obtenir l’indemnité forfaitaire.

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

L’exigence de sanctions effectives, proportionnées et dissuasives découle du droit de l’Union européenne (art. 15 de la directive 2000/43/CE; art. 17 de la directive 2000/78/CE; art. 25 de la directive 2006/54/CE; art. 13 de la directive 2019/1158). Il existe un consensus quant au fait que les indemnités civiles forfaitaires actuellement applicables ne produisent plus l’effet dissuasif recherché (rapport d’évaluation juridique, §§ 79-80). Leur faible montant tend au contraire à dissuader les victimes de faire les démarches nécessaires pour obtenir justice. C’est pourquoi ces montants sont augmentés. Une comparaison avec d’autres États européens montre que les indemnités octroyées dans ces pays varient, en moyenne, entre 2.000 et 6.000 euros par mois, avec des montants parfois supérieurs encore. Ainsi, un rapport réalisé par Equinet (réseau européen des organismes de promotion de l’égalité, dont Unia et l’Institut font partie en Royaume-Uni) en 2015, intitulé *The sanctions regime in discrimination cases and its effects* établit qu’en République Tchèque, une discrimination sur la base ethnique est dédommée d’un montant d’environ 2.000 euros. Au Royaume-Uni, une indemnité d’environ 6.000 £ est octroyée dans les cas «les moins sérieux». En Royaume-Uni, le dédommagement d’une discrimination systémique peut se chiffrer à 10.000 euros. Une étude moins récente (2011), réalisée par la société MILIEU pour la Commission européenne, intitulée *Comparative Study on access to justice in gender equality and anti-discrimination law*, opère des constats analogues, en les ventilant par critère protégé. Selon cette étude, les indemnités accordées en 2011 variaient entre 1.140 et 7.140 euros en Lettonie, entre 1.500 euros et 7.500 euros en Suède, voire entre 3.650 euros et 18.681 euros au Royaume-Uni. La fourchette proposée par la présente disposition (2.000-6.000 euros) tire un enseignement de ces études.

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

- 1° Le fait que l’auteur de la discrimination ne peut démontrer que le traitement litigieux préjudiciable ou désavantageux aurait également été adopté en l’absence de discrimination. Les conséquences de la discrimination sont alors plus graves, du point de vue matériel, dans le chef de la victime.
- 2° Dans le cas d’une discrimination intersectionnelle, la multiplicité des critères protégés sur lesquels se fonde la discrimination. Ce facteur de modulation vise le cas des discriminations intersectionnelles (une seule discrimination est alors fondée sur plusieurs critères

criteria), die verschillende factoren van sociale kwetsbaarheid van het slachtoffer “activeert” en zo zijn of haar morele schade systematisch verergert. Bij additieve en opeenvolgende discriminatie speelt deze factor niet. De rechter zal dan immers twee verschillende discriminaties vaststellen, en dus de schadevergoedingsmarge tweemaal toepassen, overeenkomstig de bestaande rechtspraak (zie met name: Arbrb. Luik, 11 augustus 2017, AR 16/294/A, ongepubliceerd; Arbrb. Antwerpen, 29 september 2020, 19/3232/A, beschikbaar op de website van de Unia; Arbrb. Brussel, 3 mei 2021, 19/1755/A, beschikbaar op de website van Unia).

- 3° Een door de verzoeker aangetoonde context van systemische discriminatie, dit wil zeggen een situatie waarin een geheel van formele en informele gedragingen, regels en praktijken in een organisatie op elkaar inwerken en samen een algemeen effect veroorzaken van uitsluiting en benadeling van mensen met één of meerdere beschermde criteria. Het systemische effect wordt hier gezien als een versterking van het effect van discriminatie voor slachtoffers van discriminatie die als systemisch kan worden geanalyseerd.
- 4° Andere omstandigheden waaruit de bijzondere ernst van de geleden morele schade blijkt. De deur staat hier open voor bijzondere situaties. We denken bijvoorbeeld aan gevallen waarin het slachtoffer zou kunnen aantonen dat, in een bepaalde context, een recidief van de dader van een discriminatie of een situatie van kwetsbaarheid van het slachtoffer die niet te wijten is aan een situatie van intersectionaliteit, de geleden schade hebben verergert.

In dit verband herinneren we eraan dat het slachtoffer de keuze behoudt om te kiezen voor de in deze bepaling vastgestelde forfaitaire en moduleerbare marge, dan wel voor vergoeding van de daadwerkelijk geleden schade, met toepassing van de klassieke regels inzake burgerlijke aansprakelijkheid. In laatstgenoemd geval moet het slachtoffer de omvang van de geleden schade bewijzen.

In tegenstelling tot wat de afdeling Wetgeving van de Raad van State suggereert, bestaat er geen risico dat het gebruik van modulatiefactoren de efficiënte werking van de procedure “zoals in kortgeding” zal verstoren, aangezien deze factoren ook bedoeld zijn om forfaitair te worden toegepast, dat wil zeggen om een cursor vast te stellen binnen een forfaitaire marge. Het principe van forfaitaire schadevergoeding blijft bestaan, net als de doelstelling om de bewijslast van de werkelijke schade bij het slachtoffer weg te nemen. In de praktijk zal de rechter de cursor verplaatsen op basis van het aantal verzwarende factoren samen, en niet op basis van de werkelijke impact ervan op het slachtoffer. De inbreuk op de federale bevoegdheid blijft dus gering. Aangezien aan de twee andere voorwaarden is voldaan, is het dus gerechtvaardigd om een beroep te doen op impliciete bevoegdheden.

protégés), qui «active» plusieurs facteurs de vulnérabilité sociale de la victime, et aggrave donc systématiquement son préjudice moral. Dans le cas des discriminations multiples additives et successives, ce facteur n’interviendra pas. En effet, le juge constatera alors deux discriminations distinctes, et appliquera donc deux fois la fourchette des indemnités, conformément à la jurisprudence existante (voy. not.: Trib. Trav. Liège, 11 août 2017, RG. 16/294/A, inédit; Trib. Trav. Anvers, 29 septembre 2020, 19/3232/A, disponible sur le site internet de Unia; Trib. Trav. Bruxelles, 3 mai 2021, 19/1755/A, disponible sur le site internet de Unia).

- 3° Un contexte de discrimination systémique démontré par le demandeur, c’est-à-dire une situation dans laquelle un ensemble de comportements, règles et pratiques, formels ou informels, ancrés dans une organisation, interagissent et se combinent pour produire un effet global d’exclusion et de désavantage à l’encontre des personnes caractérisées par un ou plusieurs critères protégés. L’effet systémique est ici considéré comme aggravant l’effet de la discrimination pour les victimes d’une discrimination pouvant s’analyser comme systémique.
- 4° D’autres circonstances démontrant la gravité particulière du préjudice moral subi. La porte est ici ouverte pour les situations particulières. On pense par exemple à des cas où la victime pourrait démontrer que, dans un contexte particulier, une récidive de la part de l’auteur d’une discrimination ou une situation de vulnérabilité de la victime qui n’est pas due à une situation d’intersectionnalité ont aggravé le dommage subi.

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

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

Ten slotte wordt bepaald dat de minimum- en maximumbedragen van de forfaitaire vergoeding jaarlijks op 1 januari worden geïndexeerd, rekening houdend met het indexcijfer van de consumptieprijzen van de maand november, met toepassing van de volgende indexeringsformule: het nieuwe bedrag is gelijk aan het basisbedrag vermenigvuldigd met het nieuwe indexcijfer en gedeeld door het beginindexcijfer. Het beginindexcijfer is dat van de maand november 2023.

Afdeling 2 – Specifieke regeling voor Brusselse besturen

Artikel 23

De eerste twee paragrafen van deze bepaling coördineren de specifieke schadevergoedingsregeling die momenteel is opgenomen in artikel 15 van de ordonnantie van 4 september 2008 ter bevordering van diversiteit en ter bestrijding van discriminatie in het Brussels Gewestelijk openbaar ambt en artikel 19 van de kaderordonnantie van 25 april 2019 met het oog op een beleid voor de bevordering van diversiteit en de bestrijding van discriminatie bij de Brusselse plaatselijke ambtenarij.

§ 3 is nieuw. Ze heeft tot doel de bescherming die wordt geboden aan slachtoffers van discriminatie in de Brusselse besturen parallel te laten evolueren met de evolutie die in de genderwet is ingevoerd door artikel 12 van de wet van 15 november 2022 tot wijziging van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen en van de wet van 16 december 2002 houdende oprichting van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen.

Afdeling 3 – Specifieke regeling voor huisvesting

Artikel 24

Deze bepaling voert een specifieke schadevergoedingsregeling in op het gebied van huisvesting, naar het voorbeeld van de specifieke regeling Brusselse besturen. De forfaitaire vergoeding voor morele schade wordt nu vastgesteld op een bedrag dat overeenkomt met 6 maanden huur voor de betrokken woning. Die ontwikkeling sluit aan bij een suggestie van de deskundigen die in opdracht van de Brusselse Regering de Brusselse huisvestingswetgeving hebben geëvalueerd (N. BERNARD, V. VAN DER PLANCKE, V. LETELLIER en V. ALONSO, Evaluation de la législation bruxelloise du logement en vue de la concrétisation du droit au logement, Rapport final, 30 juni 2021, p. 201). In het juridisch evaluatieverslag dat aan de opstelling van dit Wetboek voorafging, wordt betoogd dat deze oplossing het voordeel heeft dat de forfaitaire vergoeding in overeenstemming is met de economische

Enfin, il est prévu que les montants minimum et maximum de l'indemnité forfaitaire sont indexés chaque année au 1^{er} janvier, compte tenu de l'indice des prix à la consommation du mois de novembre, en application de la formule d'indexation suivante: le nouveau montant est égal au montant de base, multiplié par le nouvel indice et divisé par l'indice de départ. L'indice de départ est celui du mois de novembre 2023.

Section 2 – Régime spécifique à la fonction bruxelloise

Article 23

Les deux premiers paragraphes de cette disposition coordonnent le régime spécifique d'indemnisation actuellement prévu par l'article 15 de l'ordonnance du 4 septembre 2008 visant à promouvoir la diversité et à lutter contre la discrimination dans la fonction publique régionale bruxelloise et l'article 19 de l'ordonnance-cadre du 25 avril 2019 visant à assurer une politique de diversité et de lutte contre les discriminations au sein de la fonction publique locale bruxelloise.

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

Section 3 – Régime spécifique au logement

Article 24

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

realiteit van Brussel en zo beter voldoet aan de Europese eisen van doeltreffendheid, evenredigheid en afschrikking van de sanctie.

§ 3 verduidelijkt dat wanneer geen enkele huurprijs als referentie kan worden gebruikt om de forfaitaire vergoeding vast te stellen, moet worden verwezen naar de referentiehuurprijs die is opgenomen in het indicatief rooster van de huurprijzen, zoals bedoeld in de Brusselse huisvestingscode.

HOOFDSTUK 4 Bekendmaking van de beslissing

Artikel 25

Deze bepaling formaliseert de mogelijkheid voor de bodemrechter om de aanplakking van zijn beslissing of van de samenvatting die hij opstelt te bevelen.

In de gecodificeerde teksten was deze mogelijkheid slechts voorzien in het kader van de vordering tot staking (Titel 5, hoofdstuk 2, hierna). Uit een arrest van het Hof van Cassatie van 10 december 2020 (C.18.0309.F) volgt echter dat deze mogelijkheid ook openstaat voor de bodemrechter, wanneer ze bijdraagt tot het herstel van de schade (zie ook: commissie voor de evaluatie van de federale antidiscriminatie wetten, Eindverslag – Bestrijding van discriminatie, haatboodschappen en haatmisdrijven: een gedeelde verantwoordelijkheid, 2022, p. 143). In het kader van de voorgestelde tekst is het nuttig deze mogelijkheid te formaliseren, en daarbij te verduidelijken dat ze een aanvulling is op – en geen vervanging van – de in het vorige hoofdstuk opgenomen regeling voor schadeloosstelling van slachtoffers.

Overeenkomstig het advies van de Gegevensbeschermingsautoriteit zijn de gevallen van bekendmaking en publicatie op een zodanige manier ingekaderd dat de evenredigheid van de verwerking van de persoonsgegevens van de dader van de discriminatie ten opzichte van het nagestreefde doel, dat systematisch wordt gespecificeerd, wordt gewaarborgd.

Het doel van de wijzigingen is dus uitsluitend om in de Brusselse wetgeving de volgende zaken te formaliseren: (i) ontwikkelingen in het federale non-discriminatierecht; (ii) vereisten die voortvloeien uit het gegevensbeschermingsrecht, zoals de Gegevensbeschermingsautoriteit in haar advies benadrukte. Aan de voorwaarden om een beroep te doen op impliciete bevoegdheden, zoals aangehaald door de Raad van State in zijn advies, is dus voldaan.

exigences européennes d’effectivité, de proportionnalité et de dissuasion de la sanction.

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

CHAPITRE 4 Affichage de la décision

Article 25

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

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

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

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

TITEL 4
Specifieke beschermingsregelingen

HOOFDSTUK 1
Toepassing van gelijke behandeling op
het gebied van werkgelegenheid, en
gewestelijke en lokale overheidsdiensten

Artikel 26

Deze bepaling neemt artikel 8, § 1, tweede lid over van de ordonnantie van 4 september 2008 ter bevordering van diversiteit en ter bestrijding van discriminatie in het Brussels Gewestelijk openbaar ambt, alsook artikel 7, § 1, tweede lid van de ordonnantie van 4 september 2008 betreffende de strijd tegen discriminatie en de gelijke behandeling op het vlak van de tewerkstelling en artikel 12, § 3 van de kaderordonnantie van 25 april 2019 met het oog op een beleid voor de bevordering van diversiteit en de bestrijding van discriminatie bij de Brusselse plaatselijke ambtenarij. Deze bepalingen voeren een specifieke beschermingsregeling in tegen discriminatie op het gebied van werkgelegenheid, en gewestelijke en lokale overheidsdiensten.

Artikel 27

Deze bepaling is afkomstig van artikel 12, § 4, van de kaderordonnantie van 25 april 2019 met het oog op een beleid voor de bevordering van diversiteit en de bestrijding van discriminatie bij de Brusselse plaatselijke ambtenarij. In de voorgestelde tekst wordt deze bepaling uitgebreid tot het Brussels openbaar ambt. Deze bepaling wordt ook bijgewerkt met het oog op de omzetting van de artikelen 10 en 13 van richtlijn 2019/1158 van 20 juni 2019 betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven voor ouders en mantelzorgers en tot intrekking van richtlijn 2010/18/EU van de Raad, ten aanzien van het personeel van de lokale besturen en de gewestelijke instanties, in het kader van de gewestelijke bevoegdheden die onder het toepassingsgebied van dit Deel van het Wetboek vallen. Met het oog op harmonisatie haalt de voorgestelde tekst zijn inspiratie uit artikel 19/1 van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen, dat werd ingevoegd door artikel 11 van de wet van 15 november 2022 tot wijziging van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen en van de wet van 16 december 2002 houdende oprichting van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen.

Om een doeltreffende, evenredige en afschrikkende sanctie te waarborgen, overeenkomstig artikel 13 van voornoemde richtlijn 2019/1158, wordt de sanctieregeling in geval van schending van de §§ 1 tot en met 3 van deze bepaling afgestemd op de specifieke regeling van forfaitaire schadevergoeding die van toepassing is op discriminatie die is gepleegd in het Brussels openbaar ambt. De mogelijkheid blijft open voor het slachtoffer om ervoor

TITRE 4
Dispositifs spécifiques de protection

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

Article 26

Cette disposition reprend l'article 8, § 1^{er}, alinéa 2, de l'ordonnance du 4 septembre 2008 visant à promouvoir la diversité et à lutter contre la discrimination dans la fonction publique régionale bruxelloise, l'article 7, § 1^{er}, alinéa 2, de l'ordonnance du 4 septembre 2008 relative à la lutte contre la discrimination et à l'égalité de traitement en matière d'emploi, et l'article 12, § 3, de l'ordonnance-cadre du 25 avril 2019 visant à assurer une politique de diversité et de lutte contre les discriminations au sein de la fonction publique locale bruxelloise. Ces dispositions mettent en place un dispositif spécifique de protection contre les discriminations dans le domaine de l'emploi, ainsi que la fonction publique locale et régionale.

Article 27

Cette disposition provient de l'article 12, § 4, de l'ordonnance-cadre du 25 avril 2019 visant à assurer une politique de diversité et de lutte contre les discriminations au sein de la fonction publique locale bruxelloise. Dans le texte proposé, cette disposition est étendue à la fonction publique bruxelloise. Cette disposition est par ailleurs mise à jour dans l'optique de transposer les articles 10 et 13 de la directive 2019/1158 du 20 juin 2019 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants et abrogeant la directive 2010/18/UE du Conseil, vis-à-vis du personnel de l'administration locale et des instances régionales, dans le cadre des compétences régionales entrant dans le champ d'application de la présente Partie du Code. Dans un souci d'harmonisation, le texte proposé tire son inspiration de l'article 19/1 de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes, inséré par l'article 11 de la loi du 15 novembre 2022 portant modification de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes, et de la loi du 16 décembre 2002 portant création de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes.

Afin d'assurer une sanction effective, proportionnée et dissuasive, conformément à l'article 13 de la directive 2019/1158 précitée, le régime de sanction en cas de violation des §§ 1^{er} à 3 de cette disposition est aligné sur le régime spécifique de dommages et intérêts forfaitaires applicable aux discriminations commises dans la fonction publique bruxelloise. La possibilité reste ouverte pour la victime de choisir de revendiquer le dommage réellement

te kiezen de werkelijk geleden schade te vorderen, in welk geval het klassieke stelsel van burgerlijke aansprakelijkheid van toepassing is.

HOOFDSTUK 2 Toepassing van de gelijke behandeling in de beroepsopleiding

Artikel 28

Deze bepaling neemt het toepassingsgebied over van de specifieke beschermingsregeling tegen discriminatie in de beroepsopleiding, zoals vastgesteld door artikel 10 van het decreet van de COCOF van 22 maart 2007 betreffende de gelijkheid van behandeling van personen in de beroepsopleiding.

Artikel 29

Deze bepaling neemt de specifieke beschermingsregeling tegen discriminatie in de beroepsopleiding over die momenteel is opgenomen in artikel 11 van het decreet van de COCOF van 22 maart 2007 betreffende de gelijke behandeling van personen in de beroepsopleiding. Er wordt een verduidelijking toegevoegd om eraan te herinneren dat deze bepaling van toepassing is onverminderd de mogelijkheid om een positieve actie uit te voeren die op grond van artikel 16 van dit Wetboek is toegestaan. Zo is het bijvoorbeeld, met inachtneming van de in deze bepaling genoemde voorwaarden, denkbaar een beroepsopleiding te organiseren in de vorm van een positieve actie ten behoeve van een bepaalde doelgroep waarvan is aangetoond dat die onder een kennelijke ongelijkheid lijdt, indien deze beroepsopleiding tot doel heeft deze kennelijke ongelijkheid op te heffen, van tijdelijke aard is en de rechten van anderen niet onnodig beperkt.

Artikel 30

Deze bepaling neemt artikel 7 over van het decreet van de COCOF van 22 maart 2007 betreffende de gelijkheid van behandeling van personen in de beroepsopleiding. Ze voorziet in een specifieke verplichting tot redelijke aanpassingen ten laste van de personen die worden bedoeld in artikel 28.

In antwoord op de vraag van de afdeling Wetgeving van de Raad van State over het verband tussen deze bepaling en de algemene verplichting om in redelijke aanpassingen te voorzien, wordt verduidelijkt dat deze bepaling bedoeld is om te anticiperen op de uitvoering van de genoemde algemene verplichting op het gebied van beroepsopleiding, onverminderd specifieke verzoeken van een persoon met een handicap of een mantelzorger van een persoon met een handicap, op basis van artikel 11 van dit Wetboek.

subi, auquel cas le régime classique de la responsabilité civile s'applique.

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

Article 28

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

Article 29

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

Article 30

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

En réponse à l'interrogation de la section de législation du Conseil d'État relative à l'articulation de cette disposition avec l'obligation générale de mettre en place des aménagements raisonnables, il est précisé que cette disposition vise à anticiper la mise en œuvre de ladite obligation générale dans le domaine de la formation professionnelle, sans préjudice de demandes spécifiques qui seraient formulées par une personne en situation de handicap ou un aidant proche d'une personne en situation de handicap, sur la base de l'article 11 du présent Code.

HOOFDSTUK 3
**Toepassing van gelijke behandeling
op het gebied van huisvesting**

Artikel 31

Deze bepaling neemt artikel 200*bis* van de Brusselse Huisvestingscode over. Ze vergt geen andere toelichting.

Artikel 32

Deze bepaling neemt artikel 200*ter* van de Brusselse Huisvestingscode over. Ze vergt geen andere toelichting.

Artikel 33

Deze bepaling neemt artikel 200*quater* van de Brusselse Huisvestingscode over. Ze vergt geen andere toelichting.

TITEL 5
Opsporing en vervolging van discriminatie

HOOFDSTUK 1
Discriminatietesten

Afdeling 1 – Tewerkstelling

Artikel 34

Deze bepaling neemt artikel 22, § 3 over van de ordonnantie van 4 september 2008 betreffende de strijd tegen discriminatie en de gelijke behandeling op het vlak van de tewerkstelling, wat discriminatietesten betreft die worden uitgevoerd door de gewestelijke werkgelegenheidsinspecteurs. De praktische uitvoeringsmodaliteiten van deze discriminatietesten zijn vastgelegd in de ordonnantie van 30 april 2009 betreffende het toezicht op de reglementeringen inzake werkgelegenheid die tot de bevoegdheid van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest behoren en de invoering van administratieve geldboeten toepasselijk in geval van inbreuk op deze reglementeringen. §§ 2 tot 4 stellen ook een kader vast in overeenstemming met de AVG voor de verwerking en bewaring van gegevens die de gewestelijke werkgelegenheidsinspectie verzamelt bij het uitvoeren van discriminatietesten.

Artikel 35

Er wordt een nieuwe bepaling ingevoerd om het recht te bekrachtigen van de persoon die zich als slachtoffer beschouwt van discriminatie en een klacht over discrimi-

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

Article 31

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

Article 32

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

Article 33

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

TITRE 5
Recherche et poursuite des discriminations

CHAPITRE 1^{ER}
Tests de discrimination

Section 1^{re} – Emploi

Article 34

Cette disposition reprend l'article 22, § 3, de l'ordonnance du 4 septembre 2008 relative à la lutte contre la discrimination et à l'égalité de traitement en matière d'emploi, en ce qui concerne les tests de discrimination réalisés par les inspecteurs régionaux de l'emploi. Les modalités pratiques de réalisation de ces tests de discrimination sont fixées dans l'ordonnance du 30 avril 2009 relative à la surveillance des réglementations en matière d'emploi qui relèvent de la compétence de la Région de Bruxelles-Capitale et à l'instauration d'amendes administratives applicables en cas d'infraction à ces réglementations. Les §§ 2 à 4 déterminent par ailleurs un cadre conforme au RGPD pour le traitement et la conservation des données recueillies par l'inspection régionale de l'emploi lors de la réalisation des tests de discrimination.

Article 35

Une disposition nouvelle est introduite pour consacrer le droit de la personne qui s'estime victime et qui a déposé plainte pour discrimination auprès de l'inspection régionale

minatie heeft ingediend bij de gewestelijke werkgelegenheidsinspectie van de Gewestelijke Overheidsdienst Brussel of bij Actiris, om op de hoogte te worden gebracht van het gevolg dat aan zijn klacht wordt gegeven. De ingevoerde verplichting is een actieve informatieplicht, die niet veronderstelt dat het slachtoffer opnieuw contact opneemt met de gewestelijke werkgelegenheidsinspectie of met Actiris om informatie te krijgen over het gevolg dat aan zijn klacht wordt gegeven. Ze vormt dus een nuttige aanvulling op de passieve informatieplicht die is ingevoerd door het gezamenlijk decreet en ordonnantie van 16 mei 2019 betreffende de openbaarheid van bestuur bij de Brusselse instellingen. Er is ook geen verplichting om zich benadeelde persoon of burgerlijke partij te stellen in de zin van de artikelen 5bis of 4 van het Wetboek van Strafvordering om in aanmerking te komen voor de actieve opvolging van zijn klacht. De informatiepositie van degene die zich als slachtoffer beschouwt, wordt dus versterkt.

Afdeling 2 – Huisvesting

Artikel 36 tot 40

De bepalingen van deze afdeling nemen de artikelen 214bis tot 214octies over van de Huisvestingscode, zoals recent gewijzigd door de ordonnantie van 9 juni 2022 tot wijziging van de Brusselse Huisvestingscode met het oog op de gelijke behandeling van vrouwen en mannen en discriminatiebestrijding, met uitzondering van de bepalingen over de administratieve geldboetes. Die laatste bepalingen zijn terug te vinden in Titel 7, Hoofdstuk 2 van dit Wetboek.

De door deze afdeling geregelde discriminatietesten zijn de testen die worden uitgevoerd door de gewestelijke huisvestingsinspectie. De testen die door het slachtoffer zelf of ter ondersteuning van het slachtoffer worden uitgevoerd, worden strikt genomen niet beschouwd als een middel om discriminatie op te sporen en te vervolgen, maar als een bewijsmiddel. Daarom zijn ze geregeld in Titel 6 van dit Wetboek.

§ 2 van artikel 36 verduidelijkt dat de verzoeken die in het kader van een discriminatietest worden geformuleerd per post, via elektronische weg of telefonisch kunnen worden gedaan. Het juridische nut van het opnemen van deze verduidelijking is opgemerkt in § 86 van het juridisch evaluatieverslag.

In antwoord op de opmerking van de Afdeling Wetgeving van de Raad van State bepaalt artikel 37, § 1 dat het beschermde criterium of de beschermde criteria waarop de vastgestelde discriminatie gebaseerd is, in de vaststelling van discriminatie vermeld moeten worden. Met deze informatie kan worden gepreciseerd of de vastgestelde directe of indirecte discriminatie al dan niet intersectioneel is.

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

Section 2 – Logement

Article 36 à 40

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

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

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

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

HOOFDSTUK 2 Vorderingen tot staking

Artikel 41

Deze bepaling neemt de geldende regels over vorderingen tot staking over. Daarnaast worden twee toevoegingen gedaan.

De eerste toevoeging geeft de voorzitter van de rechtbank bij wie een vordering tot staking aanhangig is gemaakt de mogelijkheid om positieve bevelen uit te vaardigen om een herhaling van de vastgestelde discriminatie(s) te voorkomen. Deze toevoeging houdt rekening met aanbeveling nr. 34 van de Commissie voor de evaluatie van de federale antidiscriminatie wetten in haar rapport van 2022. Dit wordt uitgebreid naar alle gevallen waarin de voorzitter van de rechtbank oordeelt dat dergelijke bevelen noodzakelijk zijn. Het spreekt voor zich dat een context van systemische discriminatie een voorbeeld is van een situatie waarin de noodzaak daarvan duidelijk is.

De tweede toevoeging betreft de mogelijkheid voor Unia of een belangengroep die optreedt namens de persoon die zich als slachtoffer beschouwt, om voor die groep de forfaitaire schadevergoeding te vorderen die wordt bedoeld in de artikelen 22 tot 24. Deze toevoeging is bedoeld om de juridictionele bescherming die personen in het kader van de gewestelijke strijd tegen discriminatie wordt geboden, te versterken.

Tot slot is naar aanleiding van het advies van de Gegevensbeschermingsautoriteit het derde lid verduidelijkt. De gevallen van weergave en publicatie zijn zodanig ingekaderd dat de evenredigheid van de verwerking van de persoonsgegevens van de dader van de discriminatie in verhouding tot het nagestreefde doel, dat systematisch wordt gespecificeerd, wordt gewaarborgd.

Wat betreft het gebruik van impliciete bevoegdheden om dit advies van de Gegevensbeschermingsautoriteit in het Brusselse recht om te zetten, wordt verwezen naar de commentaar bij artikel 25 van dit Wetboek.

HOOFDSTUK 3 Dwangsommen

Artikel 42

Deze bepaling neemt de geldende regels over dwangsommen over. Ze vergt geen andere toelichting.

CHAPITRE 2 Actions en cessation

Article 41

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

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

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

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

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

CHAPITRE 3 Astreintes

Article 42

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

HOOFDSTUK 4 Vertegenwoordiging in rechte

Artikel 43

Deze bepaling vergt geen toelichting.

Artikel 44

Deze bepaling somt de bevoegdheden op van belangengroepen, die worden gedefinieerd in artikel 5, 23°, van het Wetboek. In dit verband wordt verduidelijkt dat Unia als instantie ter bevordering van gelijke kansen ambtshalve over de bevoegdheden van een belangengroep beschikt. Hetzelfde zou gelden voor andere instanties ter bevordering van gelijke kansen die de Regering, het College en het Verenigd College zouden aanwijzen krachtens artikel 175, § 2.

TITEL 6 Bewijsmiddelen en bewijslast in het kader van gerechtelijke en administratieve procedures

Artikel 45

Deze bepaling is overgenomen van artikel 210 van de Huisvestingscode en is van toepassing op alle gerechtelijke of administratieve procedures waartoe de toepassing van dit Wetboek aanleiding geeft.

Wat de uitsluiting van strafrechtelijke procedures betreft, wordt in antwoord op de opmerking van de afdeling Wetgeving van de Raad van State gepreciseerd dat deze uitsluiting ook geldt voor administratieve procedures die kunnen leiden tot het opleggen van een administratieve sanctie van strafrechtelijke aard in de zin van de rechtspraak van het Europees Hof voor de Rechten van de Mens.

Artikel 46

Deze bepaling coördineert de bepalingen in de gecodificeerde teksten betreffende de bewijsmiddelen en bewijslast.

De lijst van bewijsmiddelen, die indicatief blijft, wordt bijgewerkt in het licht van de ontwikkelingen in het recht van de Europese Unie.

Het eerste toegevoegde bewijsmiddel is de openbare verklaring waarmee iemand vooraf verklaart dat hij een groep personen in een bepaalde context ongunstiger zal behandelen op grond van een of meer beschermde criteria. Dit bewijsmiddel wordt door het arrest Feryn van het Hof van Justitie van de Europese Unie van 10 juli 2008 aanvaard als een vermoeden van het bestaan van discriminatie. In deze zaak had de directeur van een bedrijf dat gespecialiseerd is in de verkoop en installatie van

CHAPITRE 4 Représentation en justice

Article 43

Cette disposition n'appelle pas de commentaire.

Article 44

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

TITRE 6 Modes et charge de la preuve dans le cadre d'une procédure civile ou administrative

Article 45

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

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

Article 46

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

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

Le premier mode de preuve ajouté est la déclaration publique selon laquelle une personne déclare anticipativement qu'elle traitera plus défavorablement un groupe de personnes, sur la base d'un ou plusieurs critères protégés, dans un contexte donné. Ce mode de preuve est accepté comme permettant de présumer l'existence d'une discrimination par l'arrêt Feryn de la Cour de justice de l'Union européenne du 10 juillet 2008. Dans cette affaire, le directeur d'une entreprise spécialisée dans la vente et l'ins-

poorten in het openbaar in hoofdzaak verklaard dat zijn bedrijf installateurs zocht, maar geen “allochtonen” kon aannemen wegens de terughoudendheid van de klanten om voor de duur van de werkzaamheden toegang te verlenen tot hun privéwoning. Het Hof van Justitie oordeelde dat in een dergelijke context “die werkgever dan dient te bewijzen dat hij het beginsel van gelijke behandeling niet heeft geschonden, hetgeen hij meer bepaald kan doen door aan te tonen dat de praktijk die de onderneming bij aanwerving in feite toepast, niet overeenstemt met die verklaringen” (§ 32).

De tweede toevoeging betreft discriminatietesten die niet zijn uitgevoerd door de gewestelijke inspectiediensten op het gebied van werkgelegenheid en huisvesting, maar door het slachtoffer zelf of door iedere persoon die op verzoek van het slachtoffer handelt om de discriminatietest in te vullen, of door Unia, het Instituut of belangengroepen. Deze vorm van discriminatietest wordt georganiseerd door het volgende artikel van het Wetboek. Als de test is uitgevoerd in overeenstemming met deze bepaling, vormen de resultaten van een dergelijke test een feit die het bestaan van discriminatie kan doen vermoeden.

De derde toevoeging betreft de onrechtmatige weigering om een stuk over te leggen, bedoeld in artikel 882 van het Gerechtelijk Wetboek. Deze toevoeging sluit aan bij een rechtspraak van het Hof van Justitie van de Europese Unie die oordeelde: “Toch kan niet worden uitgesloten dat de weigering van een verwerende partij om toegang te verlenen tot informatie, een van de factoren kan vormen waarmee rekening moet worden gehouden in het kader van de vaststelling van feiten die directe of indirecte discriminatie kunnen doen vermoeden” (HJEU, 19 april 2012, Galina Meister, C-415/10, § 47; 3 oktober 2019, Mino Schuch-Ghannadan, C-274/18, § 55). De verwijzing naar artikel 882 van het Gerechtelijk Wetboek formaliseert het feit dat wanneer een onrechtmatige weigering door de rechter wordt vastgesteld in het kader van een vordering tot vaststelling van het bestaan van discriminatie op grond van dit Wetboek, die weigering in aanmerking kan worden genomen als vermoeden van bewijs van die discriminatie, naast het feit dat ze aanleiding kan geven tot schadevergoeding op grond van artikel 882 van het Gerechtelijk Wetboek.

Ten slotte wordt aan deze bepaling een nieuwe paragraaf 3 toegevoegd, in aansluiting op de punten 89 tot 93 van het juridisch evaluatieverslag over statistisch bewijs. Om het effectieve gebruik van een dergelijk bewijsmiddel aan te moedigen, wordt bepaald dat de Regering, het College en het Verenigd College, op advies van Unia en het Instituut, gezamenlijk referentiekwaliteitscriteria kunnen vaststellen voor de statistieken zoals bedoeld in § 2, 8° en 9°. Zolang deze criteria niet zijn vastgesteld, wordt de beoordeling van de geldigheid en de relevantie van de geproduceerde statistieken overgelaten aan de bevoegde rechter of de bevoegde administratieve instantie.

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

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

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

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

Artikel 47

Deze bepaling betreft de mogelijkheid voor een slachtoffer van discriminatie, of personen, instanties en groepen die handelen als ondersteuning van een slachtoffer, om een discriminatietest uit te voeren. In tegenstelling tot de discriminatietests die door de gewestelijke inspectiediensten in het kader van Titel 5, Hoofdstuk 1, van dit deel van het Wetboek worden uitgevoerd, kunnen deze tests worden uitgevoerd in alle aangelegenheden die onder het toepassingsgebied van dit deel van het Wetboek vallen.

Om als bewijselement ontvankelijk te zijn, verduidelijkt het derde lid van deze bepaling dat een discriminatietest die wordt uitgevoerd door het slachtoffer of als ondersteuning van het slachtoffer niet provocerend mag zijn en dat de handelingen die voor de uitvoering ervan zijn verricht en de resultaten ervan in een verslag moeten worden vastgelegd.

TITEL 7
Strafrechtelijke bepalingen en
administratieve geldboeten

HOOFDSTUK 1
Strafrechtelijke bepalingen

Artikel 48 tot 53

Deze bepalingen nemen het strafrechtelijk onderdeel van de gecodificeerde teksten over. Het gaat om een coördinatie in overeenstemming met de geldende wetgeving, met één uitzondering. Het opzettelijk plegen van een discriminatie die wordt bedoeld in de bepalingen van dit Deel wordt als dusdanig tot een strafrechtelijke overtreding verheven (artikel 48, § 1, 1^o).

Bovendien moet eraan worden herinnerd dat aanzetten tot haat de bijzonderheid bevat in die zin dat er een speciale intentie moet worden vastgesteld, wat volgens het Grondwettelijk Hof betekent dat “De uitingen derhalve een minachtende of haatdragende strekking moeten hebben, hetgeen uitingen van wetenschap en kunst buiten het verbod plaatst, en zij moeten de fundamentele minderwaardigheid van een groep uitdrukken” (GwH. 12 februari 2009, 17/2009, B.74.5.)

Tot slot bepaalt artikel 48, § 2 dat de geldboete wordt vermenigvuldigd met het aantal slachtoffers van de inbreuk. Er wordt een plafond van 20.000 euro ingevoerd, overeenkomstig de opmerking van de Raad van State. Het maximumbedrag is hetzelfde als het bedrag dat van toepassing is op administratieve geldboeten (zie artikel 54, § 1, tweede

Article 47

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

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

TITRE 7
Dispositions pénales
et amendes administratives

CHAPITRE 1^{ER}
Dispositions pénales

Article 48 à 53

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

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

Enfin, à l’article 48, § 2, il est prévu que l’amende est multipliée par le nombre de victimes de l’infraction. Un plafond de 20.000 euros est introduit conformément à la remarque formulée par le Conseil d’État. Le montant plafonné est le même que celui qui est d’application pour les amendes administratives (cf. article 54, § 1^{er}, alinéa 2,

lid, hieronder. Wanneer, zoals in de zaak Feryn (HJEU, 18 juli 2008, C-54/07), geen slachtoffer is geïdentificeerd, wordt de in lid 1 vastgestelde boete opgelegd.

HOOFDSTUK 2 Administratieve sancties

Artikel 54 en 55

Deze bepalingen nemen artikel 214^{ter} en 214^{quater} over van de Huisvestingscode, alsook artikel 19/1 van de ordonnantie van 4 september 2008 betreffende de strijd tegen discriminatie en de gelijke behandeling op het vlak van de tewerkstelling en artikel 25 van de kaderordonnantie van 25 april 2019 met het oog op een beleid voor de bevordering van diversiteit en de bestrijding van discriminatie bij de Brusselse plaatselijke ambtenarij, wat de administratieve sancties betreft.

Artikel 54

De opmerkingen van de afdeling Wetgeving van de Raad van State over deze bepaling zijn toegepast. Enerzijds krijgt de Procureur des Konings systematisch de mogelijkheid om al dan niet een strafvervolging in te stellen. Anderzijds wordt een *una via*-regeling vastgelegd: er wordt bij een inbreuk ofwel een strafrechtelijke procedure ofwel een administratieve procedure ingesteld. Wat betreft het specifieke domein van tewerkstelling, wordt er echter nog steeds verwezen naar de ordonnantie van 9 juli 2015 houdende geharmoniseerde regels betreffende de administratieve geldboeten bepaald bij de wetgeving op het vlak van werkgelegenheid en economie.

In paragraaf 4 wordt aan de factoren waardoor het bedrag van de administratieve geldboete kan variëren, de systemische aard van de discriminatie toegevoegd. Deze toevoeging ligt in de lijn van de logica achter de toevoeging aan artikel 22 van de systemische aard van de discriminatie als factor voor het moduleren van de forfaitaire vergoeding.

Artikel 55

De eerste paragraaf van deze bepaling schrijft voor: blijven vrij van straf, de ambtenaren van de dienst die bevoegd zijn om discriminatietesten uit te voeren, alsook de actoren en verenigingen die ijveren voor integratie via huisvesting, die deze ambtenaren opdracht geven, en die in toepassing van de artikelen 36 en 37, strafbare feiten plegen die absoluut noodzakelijk zijn voor de uitoefening en het einddoel van hun opdrachten. Op het gebied van tewerkstelling wordt in deze vrijstelling voorzien door artikel 4/3, § 2 van de ordonnantie van 30 april 2009 betreffende het toezicht op de reglementeringen inzake werkgelegenheid die tot de bevoegdheid van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest behoren en de invoering van administratieve geldboeten toepasselijk in geval van inbreuk op deze reglementeringen.

ci-dessous). Dans le cas où, comme dans l'affaire Feryn (CJUE, 18 juillet 2008, C-54/07), aucune victime n'est identifiée, l'amende prévue au paragraphe 1^{er} est infligée.

CHAPITRE 2 Sanctions administratives et disciplinaires

Article 54 et 55

Ces dispositions reprennent les articles 214^{ter} et 214^{quater} du Code du Logement, l'article 19/1 de l'ordonnance du 4 septembre 2008 relative à la lutte contre la discrimination et à l'égalité de traitement en matière d'emploi, et l'article 25 de l'ordonnance-cadre du 25 avril 2019 visant à assurer une politique de diversité et de lutte contre les discriminations au sein de la fonction publique locale bruxelloise, en ce qui concerne les sanctions administratives.

Article 54

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

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

Article 55

Le premier paragraphe de cette disposition prévoit que sont exemptés de peine, les agents du service compétent pour réaliser des tests de discrimination, ainsi que les acteurs et les associations œuvrant à l'insertion par le logement que ces agents mandatent, qui commettent, en application des articles 36 et 37, des infractions absolument nécessaires à l'exercice et à la finalité de leurs missions. Dans le domaine de l'emploi, cette exemption est prévue par l'article 4/3, § 2, de l'ordonnance du 30 avril 2009 relative à la surveillance des réglementations en matière d'emploi qui relèvent de la compétence de la Région de Bruxelles-Capitale et à l'instauration d'amendes administratives applicables en cas d'infraction à ces réglementations.

De tweede paragraaf van deze bepaling voert een vrijstelling in voor de slachtoffers alsook voor elke persoon die op verzoek en ter ondersteuning van het slachtoffer, Unia, het Instituut of belangenverenigingen handelt, die een valse identiteit gebruiken in het kader van een met toepassing van artikel 47 verrichte test. Deze bepaling is overgenomen uit artikel 214^{quater}, § 2 van de Huisvestingscode en uitgebreid tot alle aangelegenheden die onder het toepassingsgebied van dit Deel van het Wetboek vallen. Deze vrijstelling geldt alleen voor het gebruik van een valse identiteit in het kader van een discriminatietest, in tegenstelling tot elk ander strafbaar feit dat in deze context wordt gepleegd.

Als antwoord op de vraag van de afdeling Wetgeving van de Raad van State wordt verduidelijkt dat het begrip “straf” hier niet alleen strafrechtelijke straffen omvat, maar ook, indien ze bestaan, administratieve geldboetes of, in voorkomend geval, tuchtstraffen.

Artikel 57 en 58

Deze bepalingen nemen artikel 16 over van het decreet van de COCOF van 22 maart 2007 betreffende de gelijkheid van behandeling van personen in de beroepsopleiding.

DEEL 3

Actoren en instrumenten voor de integratie van gelijke kansen in het brusselse overheidsbeleid en ter bevordering van diversiteit binnen de brusselse openbaar ambt

TITEL 1

Integratie van gelijke kansen in het brusselse overheidsbeleid

HOOFDSTUK 1

Toegewijde Brusselse actoren

Afdeling 1 – equal.brussels

Artikel 58

Deze bepaling officialiseert de rol van het directoraat dat belast is met het gelijkekansenbeleid voor het Gewest. De opeenvolgende regeringen hebben, met name onder impuls van de Europese Unie, steeds meer belangstelling getoond voor kwesties op het gebied van gelijke kansen en antidiscriminatie. Deze kwesties zijn geen materiële bevoegdheden die in een precies actieterrein zijn afgebakend. Bijgevolg valt de bevoegdheid gelijke kansen onder de verantwoordelijkheid van alle gewestelijke instanties, die de grondbe-

Le second paragraphe de cette disposition instaure une exemption pour 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. Cette disposition est reprise de l’article 214^{quater}, § 2, du Code du Logement et élargie à toutes les matières couvertes par le champ d’application de la présente Partie du Code. Cette exemption ne vaut que pour l’usage d’une identité d’emprunt dans le cadre d’un test de discrimination, par opposition à toute autre infraction commise dans ce cadre.

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

Article 57 et 58

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

PARTIE 3

Acteurs et instruments de l’intégration de l’égalité des chances dans les politiques publiques bruxelloises et de la promotion de la diversité dans la fonction publique bruxelloise

TITRE 1^{ER}

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

CHAPITRE 1^{ER}

Acteurs bruxellois dédiés

Section 1^{re} – equal.brussels

Article 58

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

ginselen die aan hun bevoegdheid ten grondslag liggen ten uitvoer brengen. Toch moet de ontwikkeling van instrumenten en de coördinatie van en het toezicht op de uitvoering ervan worden gecentraliseerd. Zo is aan equal.brussels in de loop van verordeningen en politieke besluiten een groot aantal opdrachten toevertrouwd (gewestelijke actieplannen, gendermainstreaming, genderbudgeting, handistreaming, impactanalyses op gelijke kansen, enz.). Deze instrumenten voor de integratie van gelijke kansen in het overheidsbeleid worden ongewijzigd in deze titel samengebracht en het is dienstig het orgaan dat belast is met het toezicht op en de coördinatie van deze instrumenten te situeren en deze (transversale) opdrachten te formaliseren voor de goede uitvoering ervan.

Dit directoraat bestaat bovendien al en de tekst bepaalt dat het binnen de Gewestelijke Overheidsdienst Brussel blijft, zonder dat kosten verbonden zijn aan deze opname in de wetgeving.

Afdeling 2 – Gewestelijk comité voor gelijke kansen

Artikel 59 à 62

Deze afdeling neemt artikel 4 van de ordonnantie van 4 oktober 2018 tot invoering van de gelijkekansentest over, alsook artikel 2 van het besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 22 november 2018 tot uitvoering van die ordonnantie.

De opdrachten van het gewestelijk comité voor gelijke kansen zijn gespecificeerd volgens de feedback uit het veld die de Regering na twee jaar bestaan heeft ontvangen, zonder evenwel te worden uitgebreid. Het spreekt voor zich dat het gewestelijk comité voor gelijke kansen, in zijn rol als platform voor transversale uitwisselingen over de stand van zaken van de gelijke kansen en de gewestelijk beleidslijnen ter zake, de specifieke dimensies van gender en handicap in zijn werkzaamheden integreert.

Naast het bestuur waartoe het behoort, stelt equal.brussels een eigen vertegenwoordiger aan in de operationele groep. Bovendien wordt een lijst van waarnemers die tot de operationele groep worden uitgenodigd, ingevoegd om te zorgen voor een betere coördinatie van de uitvoering van de instrumenten voor de integratie van gelijke kansen in Brussel.

Afdeling 3 – Coördinatiegroepen en gemeenschappelijke referenten

Artikel 63 et 64

De coördinatiegroepen en gemeenschapsreferenten en hun opdrachten worden, alleen voor de COCOF en de GGC, in hun huidige vorm gehandhaafd. Er blijft dus een

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

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

Section 2 – Comité régional pour l'égalité des chances

Article 59 à 62

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

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

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

Section 3 – Groupes de coordination et référents communautaires

Article 63 et 64

Les groupes de coordination et référents communautaires ainsi que leurs missions sont maintenus, pour la COCOF et la COCOM uniquement, dans leur forme

coördinatiegroep voor de COCOF voor de uitvoering van het gendermainstreamingbeleid, een coördinatiegroep voor de GGC voor de uitvoering van het gendermainstreamingbeleid, een coördinatiegroep voor de COCOF voor de uitvoering van het handistreamingbeleid en een coördinatiegroep voor de GGC voor de uitvoering van het handistreamingbeleid.

Hetzelfde geldt voor de personen die binnen de COCOF en de GGC belast zijn met de begeleiding en ondersteuning van de processen inzake gendermainstreaming en handistreaming, die ongewijzigd blijven.

HOOFDSTUK 2 Integratie van gelijke kansen in het Brusselse beleid

Artikel 65

Deze bepaling stelt voor de Regering, het College en het Verenigd College een algemene verplichting vast van mainstreaming van gelijke kansen, dat wil zeggen dat alle beschermde criteria worden bestreken.

§§ 2 en 3 van deze bepaling koppelen de algemene verplichting tot mainstreaming van gelijke kansen aan de processen van gendermainstreaming en handistreaming, die, hoewel ze geïntegreerd zijn in de mainstreaming van gelijke kansen, specifiek zijn en gestructureerd zijn rond een specifiek beschermd criterium. Deze bepalingen vloeien ook voort uit de internationale verplichtingen van België binnen de Verenigde Naties. Gendermainstreaming en handistreaming zijn ook onderworpen aan specifieke uitvoerings- en toezichtprocessen.

HOOFDSTUK 3 Actieplannen voor integratie van gelijke kansen

Afdeling 1 – Verplichtingen van de gewestregering

Artikel 67

Deze bepaling coördineert en vereenvoudigt artikel 2, § 1 en artikel 5 van de ordonnantie van 29 maart 2012 houdende de integratie van de genderdimensie in de beleidslijnen van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en artikel 3 van de ordonnantie van 8 december 2016 betreffende integratie van de handicapdimensie in de beleidslijnen van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. Het begrip actieplannen wordt veralgemeend om het concrete karakter te benadrukken van de maatregelen die erin moeten worden

actuelle. Subsistent ainsi un groupe de coordination pour la COCOF pour la mise en œuvre de la politique de gendermainstreaming, un groupe de coordination pour la COCOM pour la mise en œuvre de la politique de gendermainstreaming, un groupe de coordination pour la COCOF pour la mise en œuvre de la politique de handistreaming, un groupe de coordination pour la COCOM pour la mise en œuvre de la politique de handistreaming.

Il en va de même pour les personnes chargées de l'accompagnement et du soutien, au sein de la COCOF et de la COCOM, des processus de gendermainstreaming et de handistreaming, qui demeurent inchangés.

CHAPITRE 2 Intégration des dimensions de l'égalité des chances dans les politiques bruxelloises

Article 65

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

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

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

Section 1^{re} – Obligations du Gouvernement

Article 67

Cette disposition coordonne et simplifie l'article 2, § 1^{er}, et l'article 5 de l'ordonnance du 29 mars 2012 portant intégration de la dimension de genre dans les lignes politiques de la Région, et l'article 3 de l'ordonnance du 8 décembre 2016 portant sur l'intégration de la dimension de handicap dans les lignes politiques de la Région. La notion de plans d'action est généralisée pour mettre l'accent sur le caractère concret des mesures qui doivent y être décrites. Les critères protégés visés par ces plans d'action

beschreven. De beschermde criteria waarop deze actieplannen betrekking hebben, zijn geslacht en gender, met inbegrip van gendergerelateerd geweld, sociale afkomst en positie, seksuele geaardheid en genderidentiteit en -expressie, zogenaamde raciale criteria en handicap.

Deze bepaling stelt een minimumkader vast op basis van de criteria van de analyse van de impact (zie hieronder, Hoofdstuk 4). Sectorale en/of transversale actieplannen kunnen worden aangenomen op basis van andere criteria, zoals leeftijd, fysieke kenmerken of andere relevante beschermde criteria.

Verder dragen de hier bedoelde actieplannen bij tot de verwezenlijking van gelijke kansen in de Brusselse samenleving, en mogen ze als zodanig niet worden verward met de in Titel 4 van dit deel bedoelde openbare diversiteitsplannen. De maatregelen in de actieplannen en de diversiteitsplannen zijn verschillend van aard. Diversiteitsplannen zijn gericht op maatregelen ter bevordering van de vertegenwoordiging van alle componenten van de bevolking in de openbare diensten. Actieplannen omvatten maatregelen om gelijke kansen in de Brusselse samenleving te bereiken, met uitzondering van de diversiteitsmaatregelen die in de Brusselse instanties worden ingevoerd.

Ten slotte wordt bepaald dat de Regering een procedureel kader kan vaststellen waarin de stadia van uitwerking, uitvoering, opvolging en evaluatie van de actieplannen door de minister belast met gelijke kansen worden georganiseerd.

Afdeling 2 – Verplichtingen van het College en het Verenigd College

Artikel 68

Deze bepaling coördineert de verplichtingen van het College en het Verenigd College met betrekking tot de actieplannen. Deze verplichtingen zijn opgebouwd rond de beschermde criteria geslacht en gender, en handicap. De uitgangspunten zijn voor het overige identiek aan de gewestelijke actieplannen.

sont le sexe et le genre, y compris les violences fondées sur le genre, l'origine et la situation sociales, l'orientation sexuelle et l'identité et l'expression de genre, l'origine ethnique ou culturelle les critères dits raciaux, ainsi que le handicap.

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

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

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

Section 2 – Obligations du Collège et du Collège réuni

Article 68

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

HOOFDSTUK 4 Analyses van de impact op de gelijke kansen

Artikel 69 en 70

Deze bepalingen nemen, met uitbreiding van het toepassingsgebied ervan tot het College en het Verenigd College, de artikelen 2 en 3 van de ordonnantie van 4 oktober 2018 tot invoering van de gelijkekansentest over.

De benaming “gelijkekansentest” wordt gewijzigd in “analyse van de impact op de gelijke kansen” om enerzijds het doel van dit instrument van overheidsbeleid te benadrukken en anderzijds te voorkomen dat dit instrument wordt verward met de “discriminatietesten”.

Het begrip “strategische planningsdocumenten” verwijst naar elk plan of programma in het kader van een overheidsbeleid, waarin acties worden gedefinieerd die voldoen aan strategische en operationele doelstellingen en met een looptijd van meer dan een jaar.

Bovendien wordt om de doeltreffendheid van dit instrument te maximaliseren, gespecificeerd dat de analyse van de impact uiterlijk bij de opstelling van het betrokken ontwerp wordt uitgevoerd.

Ten slotte wordt in § 4 een nieuw eerste lid ingevoegd. Sommige ontwerpen hebben geen invloed op natuurlijke personen. Voorbeelden hiervan zijn onderhoudscontracten voor fotovoltaïsche panelen in een gebouw of de aankoop van bestek voor een cafetaria. Er bestaat reeds een uitzondering op deze basis voor wetgevende of reglementaire ontwerpen. Deze uitzondering wordt uitgebreid tot instrumenten van alle aard.

HOOFDSTUK 5 Statistieken van de gelijke kansen

Artikel 71

Deze bepaling coördineert, in overeenstemming met de geldende wetgeving, alle bepalingen van de in de concordantietabel opgenomen wetteksten die voor de Brusselse instanties de verplichting opleggen om statistieken over gelijke kansen op te stellen. In de huidige stand van het recht zijn deze statistieken beperkt tot de beschermde criteria gender en handicap.

Artikel 72

Het doel van deze bepaling is een wettelijke grondslag te verschaffen zodat view.brussels, het Observatorium voor werk-gelegenheid en opleidingen van Actiris, toegang heeft tot bepaalde KBO-gegevens met oog op het opstellen

CHAPITRE 4 Analyses d’impact sur l’égalité des chances

Article 69 et 70

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

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

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

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

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

CHAPITRE 5 Statistiques de l’égalité des chances

Article 71

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

Article 72

Cette disposition vise à donner une base légale pour que view.brussels, l’Observatoire de l’emploi et de la Formation d’Actiris, puisse accéder à certaines données de la BCSS en vue d’élaborer et de mettre à jour régulière-

en regelmatig bijwerken van verslagen over discriminatie op het werk in verband met afkomst voor werkzoekenden die bij Actiris zijn ingeschreven.

HOOFDSTUK 6 Genderbudgeting

Artikel 73

Deze bepaling coördineert, in overeenstemming met de geldende wetgeving, alle bepalingen van de in de concordantietabel opgenomen wetteksten met betrekking tot genderbudgeting.

De enige verandering is dat de methode van genderbudgeting in de toekomst verder moet worden ontwikkeld door middel van gezamenlijke besluiten van de Regering, het College en het Verenigd College. Een dergelijk gezamenlijk instrument zal de leesbaarheid van deze essentiële regeling van overheidsbeleid vergroten.

TITEL 2 Adviesorganen

HOOFDSTUK 1 Brusselse Raad voor de Gelijkheid tussen Vrouwen en Mannen

Artikel 74 tot 85

Dit hoofdstuk neemt in hoofdzaak de bepalingen over van het besluit van de Regering van 19 juli 2012 tot oprichting van een Adviesraad gelijke kansen voor vrouwen en mannen voor het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

Deze bepalingen worden rechtstreeks in het Wetboek opgenomen om de Brusselse raad voor de gelijkheid tussen vrouwen en mannen een stevige ordonnantiebasis te geven. Op die manier kan definitief worden geantwoord op de voorbehouden die de afdeling Wetgeving van de Raad van State heeft geformuleerd in haar advies 51.270 van 15 mei 2012 betreffende het ontwerpbesluit van 19 juli 2012.

De naam van de Raad wordt verduidelijkt en in overeenstemming gebracht met de inhoud van de gecodificeerde bepalingen. Hij wordt de Brusselse raad voor de gelijkheid tussen vrouwen en mannen.

De bepalingen van dit hoofdstuk worden echter gereorganiseerd om de synergiën tussen de Brusselse raad voor de gelijkheid van vrouwen en mannen en de Brusselse raad voor personen met een handicap te harmoniseren en te

ment des rapports portant sur les discriminations en emploi liées à l'origine pour les demandeurs d'emploi inscrits chez Actiris.

CHAPITRE 6 Genderbudgeting

Article 73

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

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

TITRE 2 Organes consultatifs

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

Article 74 à 85

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

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

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

Les dispositions du présent chapitre sont cependant réorganisées à des fins d'harmonisation et de stimulation des synergies entre le Conseil bruxellois de l'égalité entre les femmes et les hommes et le Conseil bruxellois

stimuleren. De gestimuleerde synergiën hebben tot doel de twee Brusselse raden aan te moedigen een intersectionele dimensie in hun werkzaamheden te integreren. Daartoe zetelt nu een vertegenwoordiger van de Brusselse raad voor personen met een handicap in de Brusselse raad voor de gelijkheid tussen vrouwen en mannen en omgekeerd.

Bovendien wordt de adviesbevoegdheid van de Brusselse raad voor de gelijkheid van vrouwen en mannen uitgebreid tot alle aangelegenheden die een impact kunnen hebben op de gelijkheid van vrouwen en mannen in het kader van de uitoefening van de bevoegdheden van het Gewest, alsook tot aangelegenheden die een impact kunnen hebben op de gelijkheid van vrouwen en mannen zowel in het kader van de uitoefening van de bevoegdheden van het Gewest als in het kader van de uitoefening van de bevoegdheden van de COCOF en/of de GGC. De Brusselse dimensie van de Brusselse Raad voor de gelijkheid van vrouwen en mannen wordt dus benadrukt. De COCOF en de GGC blijven echter bevoegd om adviesinstanties te organiseren voor aangelegenheden die alleen een impact hebben op de gelijkheid van vrouwen en mannen in het kader hun eigen bevoegdheden.

Tot slot omvat in artikel 76, § 2, het begrip “oriëntatienota’s die de fundamentele pijlers van de beleidslijnen van de Regering, het College en het Verenigd College bepalen” op zijn minst de gewestelijke beleidsverklaring.

HOOFDSTUK 2 Brusselse Raad voor personen met een handicap

Artikel 86 tot 97

Dit hoofdstuk neemt in hoofdzaak artikel 6 over van de ordonnantie van 8 december 2016 betreffende de integratie van de handicapdimensie in de beleidslijnen van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, en de bepalingen van het besluit van 23 november 2017 tot oprichting van de raad voor personen met een handicap. Er worden aanpassingen doorgevoerd met dezelfde doelstellingen als die in de organisatie van de Brusselse raad voor de gelijkheid van vrouwen en mannen.

Er wordt voorts gepreciseerd dat de reiskosten van de leden van de Brusselse Raad voor Personen met een Handicap vergoed kunnen worden, gezien de mogelijke mobiliteitsproblemen voor personen die deel kunnen uitmaken van de Raad.

Voor het overige wordt de naam van de Raad aangepast om rekening te houden met de terminologie die het

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

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

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

CHAPITRE 2 Conseil bruxellois des personnes en situation de handicap

Article 86 à 97

Ce chapitre reprend en substance l'article 6 de l'ordonnance du 8 décembre 2016 portant sur l'intégration de la dimension du handicap dans les lignes politiques de la Région, ainsi que les dispositions de l'arrêté du 23 novembre 2017 relatif à la création du conseil des personnes handicapées. Des adaptations sont opérées poursuivant les mêmes objectifs que celles opérées dans l'organisation du Conseil bruxellois de l'égalité des femmes et des hommes.

Il est, en outre, précisé que les frais de déplacement des membres du Conseil bruxellois des personnes en situation de handicap peuvent être pris en charge, compte tenu de la problématique que peut constituer la mobilité pour les personnes susceptibles d'intégrer ce Conseil.

Pour le surplus, la dénomination du Conseil est adaptée pour tenir compte du vocabulaire utilisé par le Code

Wetboek gebruikt om personen met een handicap aan te duiden. Deze terminologie is coherent met de formulering van het nieuwe artikel 22^{ter} van de Grondwet.

Bovendien, wat de COCOF betreft, moet worden verduidelijkt dat ze over kwesties met betrekking tot handicap die tot haar bevoegdheid behoren ook adviezen ontvangt van de afdeling “Personen met een handicap” van de Brusselse Franstalige adviesraad voor welzijnszorg en gezondheid op grond van artikel 5, § 4 van het decreet van 5 juni 1997 houdende oprichting van de Brusselse Franstalige adviesraad voor welzijnszorg en gezondheid.

Wat de GGC betreft, moet ook worden opgemerkt dat ze ook adviezen ontvangt van de Adviesraad voor Gezondheids- en Welzijnszorg van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie, opgericht bij de ordonnantie van 17 juli 1991 houdende oprichting van een Adviesraad voor Gezondheids- en Welzijnszorg van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie, gecoördineerd op 19 februari 2009

Wat ten slotte het Instituut betreft, dat zou willen deelnemen aan de werkzaamheden van de Brusselse raad voor personen met een handicap, met name op het gebied van intersectionele thema's, is bepaald dat zijn leden krachtens artikel 89, § 3, door de Raad kunnen worden uitgenodigd als deskundigen die gespecialiseerd zijn in een specifiek onderwerp, dat in dit geval het thema gender en de intersectie van gender en handicap zou zijn. Een dergelijk initiatief moet worden aangemoedigd met het oog op de integratie van intersectionele discriminatie in de werkzaamheden van de Brusselse raad voor personen met een handicap.

HOOFDSTUK 3

Brusselse raad voor de uitbanning van racisme in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest

Artikel 98 tot 109

Dit hoofdstuk bevat de artikelen 4 tot 14 van de ordonnantie van 30 juni 2023 betreffende de oprichting van een Brusselse Adviesraad voor de uitbanning van racisme in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

HOOFDSTUK 4

Gemeentelijke seniorenadviesraden

Artikel 110 tot 127

Deze bepalingen nemen, in overeenstemming met de geldende wetgeving, de bepalingen over van de ordonnantie van 27 juli 2017 betreffende de gemeentelijke

pour désigner les personnes en situation de handicap. Ce vocabulaire est cohérent avec le libellé du nouvel article 22^{ter} de la Constitution.

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

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

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

CHAPITRE 3

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

Article 98 à 109

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

CHAPITRE 4

Conseils consultatifs communaux des aînés

Article 110 à 127

Ces dispositions reprennent, à droit constant, les dispositions de l'ordonnance du 27 juillet 2017 relative aux conseils consultatifs communaux des aînés. Il est

seniorenadviesraden. Er wordt gewoon een verduidelijking toegevoegd aan artikel 116 betreffende de oproep tot kandidaten, die, wanneer er geen huishoudelijk reglement objectieve criteria voor de oproep tot kandidaten vaststelt, gebeurt op basis van objectieve criteria die niet in het huishoudelijk reglement, maar rechtstreeks in de oproep tot kandidaten van het college van burgemeester en schepenen zijn bepaald.

TITEL 3 Representativiteitsregels

HOOFDSTUK 1 Representativiteit op niveau van het Brussels Gewest

Afdeling 1 – Commissie voor toegang tot bestuursdocumenten

Artikel 128

Deze bepaling ontleent en neemt een specifieke regel over met betrekking tot de samenstelling van de Commissie voor toegang tot bestuursdocumenten die is opgenomen in artikel 26 van gezamenlijk decreet en ordonnantie van 16 mei 2019 betreffende de openbaarheid van bestuur bij de Brusselse instellingen.

Afdeling 2 – Milieucollege

Artikel 129

Deze bepaling ontleent en neemt een specifieke regel over met betrekking tot de samenstelling van het Milieucollege, die door artikel 2 van de ordonnantie van 23 juni 2016 tot invoering van een evenwichtige vertegenwoordiging van vrouwen en mannen in het Milieucollege is ingevoerd in artikel 79 van de ordonnantie van 5 juni 1997 betreffende de milieuvergunningen.

Afdeling 3 – Adviesorganen en -raden

Artikel 130 en 131

Deze bepalingen nemen het principe over dat is vastgesteld door de ordonnantie van 27 april 1995 houdende invoering van een evenwichtige vertegenwoordiging van mannen en vrouwen in adviesorganen, door de leringen van het Hof van Justitie van de Europese Unie inzake positieve actie uit te voeren.

simplement ajouté une précision à l'article 116 concernant l'appel à candidatures, qui lorsqu'aucun règlement d'ordre intérieur ne fixe de critères objectifs pour l'appel aux candidatures, se fait sur la base de critères objectifs définis non pas dans le règlement d'ordre intérieur, mais directement dans l'appel à candidatures réalisé par le Collège des bourgmestres et échevins.

TITRE 3 Règles de représentativité

CHAPITRE 1^{ER} Représentativité au niveau bruxellois

Section 1^{re} – Commission d'accès aux documents administratifs

Article 128

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

Section 2 – Collège de l'environnement

Article 129

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

Section 3 – Organes consultatifs

Article 130 et 131

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

Wat de evenredigheid van positieve acties betreft aanvaardt het Hof van Justitie enkel een voorrangsregeling bij aanwerving “indien zij, in elk individueel geval, mannelijke kandidaten met gelijke kwalificaties als vrouwelijke kandidaten waarborgt, dat de sollicitaties worden onderworpen aan een objectieve beoordeling, die rekening houdt met alle criteria betreffende de persoon van de sollicitanten en de aan vrouwelijke kandidaten toegekende voorrang buiten toepassing laat, wanneer één of meer van die criteria de balans ten gunste van de mannelijke kandidaat doen doorslaan” (HJEU, Hellmut Marschall c. Land Nordrhein-Westfalen, 11 november 1997, C-409/95, § 33; en, in dezelfde zin: HJEU, Georg Badeck e.a., 28 maart 2000, C-158/97, § 22).

Om in overeenstemming te zijn met het Europese recht moeten positieve acties ten gunste van vrouwen daarom altijd gepaard gaan met:

- Enerzijds een verplichting tot vergelijking van kwalificaties en verdiensten: aan de vrouwelijke kandidaat kan pas voorrang worden gegeven nadat uit een vergelijking van kwalificaties en verdiensten is gebleken dat zij van hetzelfde niveau is als de mannelijke kandidaat of kandidaten; en
- Een openingsclausule: onder bepaalde nader te bepalen omstandigheden, zoals de onmogelijkheid om een vrouwelijke kandidaat voor de functie te vinden, moet het mogelijk zijn een uitzondering toe te staan om toch een mannelijke kandidaat aan te wijzen.

HOOFDSTUK 2 Representativiteit op lokaal niveau

Artikel 132

Deze bepaling neemt artikel 120bis, derde tot achtste lid over van de Nieuwe Gemeentewet, in de versie die van toepassing is op het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

Artikel 133 en 134

Deze bepalingen nemen bepaalde specifieke regels over de samenstelling van de lokale organen over, die zijn vervat in de artikelen 8, 36 en 95 van de ordonnantie van 5 juli 2018 betreffende de specifieke gemeentelijke bestuursvormen en de samenwerking tussen gemeenten. Voor de technische termen in deze bepalingen wordt verwezen naar de definities in voornoemde ordonnantie van 5 juli 2018.

Artikel 135

Deze bepaling coördineert de specifieke regels over de samenstelling van de raad voor maatschappelijk welzijn, het vast bureau van de raad voor maatschappelijk welzijn en de bijzondere comités, die zijn opgenomen in

En ce qui concerne la proportionnalité des actions positives, la jurisprudence de la Cour de justice de l’Union européenne n’admet une priorité à l’embauche que «si, dans chaque cas individuel, elle garantit aux candidats masculins ayant une qualification égale à celle des candidats féminins que les candidatures font l’objet d’une appréciation objective qui tient compte de tous les critères relatifs à la personne des candidats et écarte la priorité accordée aux candidats féminins, lorsqu’un ou plusieurs de ces critères font pencher la balance en faveur du candidat masculin» (C.J.C.E., Hellmut Marschall c. Land Nordrhein-Westfalen, 11 novembre 1997, C-409/95, § 33; et, dans le même sens: J.C.E., Georg Badeck e.a., 28 mars 2000, C-158/97, § 22).

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

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

CHAPITRE 2 Représentativité au niveau local

Article 132

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

Article 133 et 134

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

Article 135

Cette disposition coordonne les règles spécifiques de composition du conseil de l’action sociale, du bureau permanent du conseil de l’action sociale et des comités spéciaux, contenues aux articles 11, § 1^{er}, et 27, § 6, de

de artikelen 11, § 1, en 27, § 6 van de organieke wet van 8 juli 1976 betreffende de openbare centra voor maatschappelijk welzijn in de versie die van toepassing is in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. Er wordt naar deze artikelen verwezen voor de verwevenheid van de ontwerp-bepalingen in de algemene procedure voor de samenstelling van de betrokken instanties.

Artikel 136 tot 138

In deze bepalingen worden de teksten van de ordonnantie van 2 februari 2017 betreffende de verplichting om personen met een handicap aan te werven in de lokale besturen, enerzijds, en van de ordonnantie van 21 maart 2018 betreffende de verplichting om personen met een handicap aan te werven in de diensten van de OCMW's overgenomen en gecoördineerd.

Om de interne samenhang van het Wetboek te versterken en tegelijk bij te dragen tot de volledige inclusie van personen met een handicap in de samenleving, werd overeenkomstig artikel 22^{ter} van de Grondwet in de Franse tekst het begrip “administrations des pouvoirs locaux” vervangen door “administrations locales”, zoals gedefinieerd in artikel 5, 2°, van dit Wetboek.

HOOFDSTUK 3 **Representativiteit bij benoemingen door de gewestregering en het College in de bestuursorganen van een rechtspersoon**

Artikel 139

Deze bepaling neemt artikel 3 over van de ordonnantie van 13 februari 2014 ertoe strekkende binnen de leden die door de Brusselse Hoofdstedelijke Regering benoemd worden in de bestuursorganen van rechtspersonen, een evenwichtige aanwezigheid van vrouwen en mannen te waarborgen. Deze tekst gaat gepaard met een verplichting tot vergelijking van titels en verdiensten en een openingsclausule, om deze te doen evolueren in overeenstemming met de rechtspraak van het Hof van Justitie van de Europese Unie betreffende positieve acties ten gunste van vrouwen die de vorm aannemen van een voorrangregeling in het kader van een benoeming.

Artikel 140

Deze bepaling neemt de tekst over van artikel 13 van het decreet van 24 april 2014 betreffende het bestuur en de transparantie in de uitvoering van de openbare mandaten. De tekst van § 3 gaat gepaard met een verplichting tot vergelijking van titels en verdiensten en een openingsclausule, om deze te doen evolueren in overeenstemming met de rechtspraak van het Hof van Justitie van de Europese Unie

la loi organique du 8 juillet 1976 des centres publics d'action sociale, dans sa version applicable dans la Région de Bruxelles-Capitale. Il est renvoyé à ces articles pour l'imbrication des dispositions en projet dans la procédure générale de composition des instances concernées.

Article 136 à 138

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

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

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

Article 139

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

Article 140

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

betreffende positieve acties ten gunste van vrouwen die de vorm aannemen van een voorrangsregeling in het kader van een benoeming.

TITEL 4
Bevordering van diversiteit binnen de brusselse instanties en lokale openbare instellingen

HOOFDSTUK 1
Brusselse instanties

Artikel 141

Deze nieuwe bepaling streeft een dubbele doelstelling na.

Ten eerste dient rekening te worden gehouden met de noodzaak om niet alleen de diversiteit te bevorderen - die een feit is en waarvan de aanwijzing als doelstelling zou kunnen worden tot uiting gebracht in acties die zich beperken tot representativiteit - maar ook inclusie binnen het Brussels openbaar ambt. Deze doelstelling impliceert acties die gericht zijn op het creëren van een inclusieve werkomgeving waarin alle personeelsleden billijk worden behandeld, gerespecteerd, gewaardeerd, aanvaard en aangemoedigd om gedurende hun hele loopbaan ten volle deel te nemen aan de activiteiten van de instelling door middel van een beleid dat bijzondere aandacht besteedt aan de levenskwaliteit op het werk.

Ten tweede beoogt deze bepaling de bestrijding van discriminatie van personeelsleden te integreren in het algemene kader.

Artikel 142 en 143

Deze bepalingen hernemen en coördineren de artikelen 5 en 6 van de ordonnantie van 4 september 2008 ter bevordering van diversiteit en ter bestrijding van discriminatie in het Brussels Gewestelijk openbaar ambt, de artikelen 6 en 7 van het decreet van 9 juli 2010 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie en de toepassing van het beginsel van gelijke behandeling, en de artikelen 27 en 28 van de ordonnantie van 30 juni 2022 ter bevordering van de diversiteit en ter bestrijding van de discriminatie in de instellingen, centra en diensten van het Verenigd College van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie.

De coördinatie gebeurt in overeenstemming met de geldende wetgeving, met uitzondering van de volgende ontwikkelingen:

des femmes qui prennent la forme d'une priorité dans le cadre d'une nomination.

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

CHAPITRE 1^{ER}
Instances bruxelloises

Article 141

Cette disposition nouvelle poursuit un double objectif.

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

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

Article 142 et 143

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

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

De eerste ontwikkeling voorziet in een geharmoniseerd kader door de Regering, het College en het Verenigd College, naast de algemene inhoud van het openbare actieplan inzake diversiteit, de methoden voor diagnostiek, goedkeuring, opvolging en evaluatie. De tweede wijziging schaft de subsidieregeling af die gebaseerd is op de aanwerving van werkzoekenden uit wijken waar het werkloosheidspercentage van de bevolking gelijk of hoger is dan het gewestelijk gemiddelde binnen de gewestelijke instanties. Volgens de audit van de instrumenten van het diversiteitsbeleid in het Brusselse gewestelijk openbaar ambt maakt deze ex-postregeling *a posteriori* een financiële bijdrage mogelijk voor instellingen die na aanwerving vaststellen dat ze bestaan uit mensen uit bepaalde Brusselse wijken. Ze is vooral gunstig voor instellingen met veel personeel en die daardoor jaarlijks een groot aantal mensen in dienst nemen. Deze budgetten zijn terug te vinden in de algemene begroting van de instellingen en worden niet gebruikt voor diversiteitsacties.

De wijziging beoogt dit budget te heroriënteren naar concrete acties ter bevordering van diversiteit en ter bestrijding van discriminatie.

De derde wijziging is bedoeld om ervoor te zorgen dat talent.brussels als rekruteerder voor het Gewest wordt ingelicht over de werkaanbiedingen.

De vierde wijziging is bedoeld om de gewestelijke instanties te verplichten de gegevens die nodig zijn voor de uitvoering van dit hoofdstuk met betrekking tot deze instanties aan het Observatorium van de gewestelijke publieke werkgelegenheid te bezorgen. Het doel van deze toevoeging is de opvolging van het gewestelijk diversiteitsbeleid te verzekeren door het opvolgingsinstrument in het wettelijk kader te integreren. De huidige tekst bevordert het gebruik ervan niet. Het opvolgingsinstrument moet een geharmoniseerde input en opvolging van verschillende indicatoren op een transversale manier mogelijk maken.

De vijfde wijziging breidt tot het College en het Verenigd College de mogelijkheid uit om prioritaire doelstellingen vast te stellen in verband met de bevordering van de diversiteit, waarin momenteel is voorzien in artikel 2, § 3, derde lid, van het besluit van 3 maart 2011 tot uitvoering van de ordonnantie van 4 september 2008 ter bevordering van diversiteit en ter bestrijding van discriminatie in het Brussels Gewestelijk openbaar ambt. Deze prioritaire doelstellingen zullen vervolgens concreet worden omgezet in de instrumenten van de Brusselse instanties, volgens de modaliteiten die door de betrokken executieven worden bepaald.

Artikel 145

Deze nieuwe bepaling heeft tot doel dat de personeelsleden volledig worden ingelicht over de beschikbare procedures wanneer ze discriminatie vermoeden.

La première évolution prévoit un encadrement harmonisé par le Gouvernement, le Collège et le Collège réuni, au-delà du contenu général du plan d'action diversité public, des modalités de diagnostic, d'approbation, de suivi et d'évaluation. La deuxième évolution supprime le mécanisme de subside fondé sur l'engagement de demandeurs d'emploi issus des quartiers dont le taux de chômage de la population est égal ou supérieur à la moyenne régionale au sein des instances régionales. Selon l'audit des instruments de la politique de diversité dans la fonction publique régionale bruxelloise, ce mécanisme ex-post permet, *a posteriori*, un apport financier pour les organismes qui constatent, après engagement, être composés de personnes issues de certains quartiers bruxellois. Il est surtout favorable pour les organismes ayant un grand nombre d'agents et qui, par conséquent, engagent de manière conséquente chaque année. Ces budgets se retrouvent dans le budget global des organismes et ne sont pas utilisés pour mener des actions de diversité.

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

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

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

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

Article 145

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

HOOFDSTUK 2
Lokaal niveau

Artikel 146 tot 151

Deze bepalingen nemen, hoofdstuk IV over van de kaderordonnantie van 25 april 2019 met het oog op een beleid voor de bevordering van diversiteit en de bestrijding van discriminatie bij de Brusselse plaatselijke ambtenarij. Er zijn een aantal wijzigingen aangebracht aan het systeem van openbare diversiteitsplannen van de lokale besturen en de diversiteitssubsidie die aan de gemeenten wordt toegekend.

Artikel 146

Deze bepaling voert drie belangrijke wijzigingen in.

Ten eerste wordt in paragraaf 1 de looptijd van de openbare diversiteitsplannen verlengd tot drie jaar om de lokale besturen in staat te stellen het nieuwe systeem van openbare diversiteitsplannen op een soepele, gecoördineerde en serieuze manier uit te voeren. Het nieuwe systeem omvat namelijk een aantal procedurele stappen, waaronder een versterkte evaluatieverplichting en toezicht door de gemeenten op het diversiteitsbeleid van de lokale besturen die ervan afhankelijk zijn. De langere looptijd van de openbare diversiteitsplannen van de lokale besturen zal het ook mogelijk maken om het werk van het in artikel 149 bedoelde evaluatiecomité te rationaliseren.

Ten tweede is in paragraaf 2 de persoonlijke werkingssfeer van de verplichting om een personeelslid aan te wijzen als “diversiteitsmanager” en een begeleidingscommissie inzake diversiteit op te richten, beperkt tot gemeenten. Het doel van deze wijziging is om de entiteiten waarop de verplichting rust te doen samenvallen met de subsidiebegunstigden als bedoeld in paragraaf 3.

Elke gemeente moet er echter voor zorgen dat haar diversiteitsmanager in samenwerking met de begeleidingscommissie inzake diversiteit zijn of haar vaardigheden ter beschikking stelt van de lokale besturen die van de gemeente afhankelijk zijn. Het blijft immers essentieel dat de overheid via haar lokale besturen een voorbeeldfunctie vervult op het vlak van het diversiteitsbeleid. Het blijft daarom relevant om de verplichting om over een geldig en lopend diversiteitsplan te beschikken voor alle lokale besturen in stand te houden.

Van de weeromstuit zal de subsidie, die voortaan uitsluitend gebruikt mag worden om de opdrachten van de diversiteitsmanager (paragrafen 3 en 4) te financieren, op die manier alle lokale besturen ten goede komen.

CHAPITRE 2
Administrations locales

Article 146 à 151

Ces dispositions reprennent le chapitre IV de l'ordonnance-cadre du 25 avril 2019 visant à assurer une politique de diversité et de lutte contre les discriminations au sein de la fonction publique locale bruxelloise. Le régime des plans diversité publics des administrations locales et du subsidie pour la diversité octroyé aux communes fait l'objet de plusieurs évolutions.

Article 146

Cette disposition consacre trois évolutions importantes.

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

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

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

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

Met betrekking tot de opmerking van de afdeling Wetgeving van de Raad van State in haar advies nr. 74.908/4 van 10 januari 2024 over de mogelijkheid om in deze context intercommunales aan meerdere gemeenten te koppelen, wordt het volgende gepreciseerd: de gemeenten zullen, op grond van hun autonomie, in het kader van het diversiteitsbeleid kunnen overeenkomen om elke intercommunale aan een bepaalde gemeente te koppelen. Deze verdeling kan bijvoorbeeld gebeuren op basis van het bestaande model voor de verdeling van intercommunales over de gewesten, namelijk het samenwerkingsakkoord van 13 februari 2014 tussen het Vlaamse Gewest, het Waalse Gewest en het Brussels Hoofdstedelijk Gewest betreffende de gewestgrensoverschrijdende inter-communales.

Ten derde, wat betreft de voorwaarden van de diversiteitssubsidie die momenteel wordt toegekend aan de lokale besturen, hebben de jaarlijks door Actiris voor het Parlement opgestelde diversiteitsrapporten en een door Brussel Plaatselijke Besturen afgenomen enquête bij de HR-diensten van de Brusselse gemeenten aangetoond dat het huidige subsidiërcriterium, namelijk de aanwerving van werkzoekenden uit Brusselse wijken met een werkloosheidsgraad die minstens gelijk is aan het gemiddelde van het gewest, niet het verhoopte resultaat oplevert wat de bevordering van diversiteit betreft.

Daarom is er nu een rechtstreeks voorwaardelijk verband tussen het opstellen en uitvoeren van een openbaar diversiteitsplan enerzijds en de toekenning en de precieze aanwending van de subsidie anderzijds.

De aanwending van de subsidie is in dezelfde zin herzien. Het ontbreken van een duidelijke wettelijke leidraad voor de aanwending van de subsidie is een aandachtspunt dat door de Brusselse gemeenten werd aangekaart bij de voormelde enquête door Brussel Plaatselijke Besturen. Volgens de conclusies van deze enquête worden de momenteel ontvangen subsidies niet specifiek ingezet voor het diversiteitsbeleid van de gemeenten. De paragrafen 3 en 4 van deze bepaling moeten dit probleem verhelpen.

Ten slotte zal de verdeelsleutel voor de subsidies worden vastgesteld in het licht van het aantal inwoners van de gemeenten. Door de middelen voor diversiteit toe te kennen op basis van het aantal inwoners, wordt een minimum aan middelen voor diversiteit gegarandeerd dat in verhouding staat tot het aantal inwoners, ongeacht de huidige ambities van de gemeente waarin ze wonen. Zo krijgen alle Brusselaars gelijke toegang tot het diversiteitsbeleid dat op lokaal niveau wordt ingevoerd. Bovendien zullen gemeenten die nu niet erg ambities zijn, gestimuleerd worden om meer middelen in te zetten, gezien de nieuwe verdeelsleutel van de subsidie.

Deze bepaling vergt geen commentaar.

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

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

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

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

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

Cette disposition n'appelle pas de commentaar.

Artikel 149

Over een geldig en lopend openbaar diversiteitsplan beschikken als voorwaarde voor deze subsidie aan de gemeenten is ingegeven vanuit overwegingen van doeltreffendheid bij de toekenning ervan. Het is echter essentieel dat dit plan vervolgens wordt uitgevoerd. De toegekende subsidie moet immers worden gebruikt voor concrete acties.

Terwijl de opdracht van het evaluatiecomité dus opnieuw wordt toegespitst op de openbare diversiteitsplannen van de gemeenten, blijven deze laatste krachtens hun autonomie vrij om een proces op te zetten voor de evaluatie van de openbare diversiteitsplannen van de lokale besturen die ervan afhangen. Deze verwijzing naar de gemeentelijke autonomie zal elke gemeente in staat stellen om rekening te houden met haar lokale structuur bij het opstellen van haar eigen beoordelingskader.

Artikel 150

Deze bepaling zorgt ervoor dat een gemeente minstens een jaar lang niet in aanmerking komt voor subsidies als ze een negatieve beoordeling krijgt. Om het volgende jaar weer in aanmerking te komen, moet een gemeente die niet meer in aanmerking komt, bij het evaluatiecomité een plan met corrigerende maatregelen indienen om de tekortkomingen te verhelpen die hetzelfde evaluatiecomité in zijn ongunstige evaluatie heeft vastgesteld. Pas als dit plan met corrigerende maatregelen is goed-gekeurd door het evaluatiecomité, komt de gemeente weer in aanmerking.

TITEL 5

Toegankelijkheid van de websites en mobiele applicaties van de brusselse instanties, de lokale besturen, en de brusselse overheidsinstanties

Artikel 152 tot 157

Deze titel herneemt en coördineert enerzijds de bepalingen van de ordonnantie van 4 oktober 2018 inzake de toegankelijkheid van de websites en mobiele applicaties van de gewestelijke overheidsinstanties en de gemeenten, en anderzijds van het decreet van de COCOF van 9 mei 2019 houdende de toegankelijkheid van websites en mobiele applicaties van de openbare instellingen van de Franse Gemeenschapscommissie.

Om Richtlijn 2016/2102 van 26 oktober 2016 inzake de toegankelijkheid van de websites en mobiele applicaties van overheidsinstanties volledig om te zetten op het grondgebied van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest wordt het toepassingsgebied van deze titel uitgebreid tot alle Brusselse instanties en lokale besturen waarop het Wetboek betrekking heeft.

Article 149

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

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

Article 150

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

TITRE 5

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

Article 152 à 157

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

En vue de transposer de manière complète la directive 2016/2102 du 26 octobre 2016 relative à l'accessibilité des sites internet et des applications mobiles des organismes du secteur public sur le territoire de la Région de Bruxelles-Capitale, le champ d'application du présent Titre est étendu à l'ensemble des instances bruxelloises et des administrations locales concernées par le Code.

Artikel 153

Overeenkomstig de opmerking van de afdeling Wetgeving van de Raad van State is het toepassingsgebied van deze Titel, in toepassing van richtlijn 2016/2102 van 26 oktober 2016 inzake de toegankelijkheid van de websites en mobiele applicaties van overheidsinstanties, uitgebreid tot alle Brusselse overheidsinstanties. De definitie van dit begrip, die is opgenomen in paragraaf 2 van deze bepaling, is gebaseerd op die van artikel 2, § 1, 4^o, van richtlijn 2014/24 van 26 februari 2014 betreffende het plaatsen van overheidsopdrachten, waarnaar artikel 3, 1^o, van voornoemde richtlijn 2016/2102 verwijst.

TITEL 6

Toegankelijkheid voor het publiek toegankelijke plaatsen voor assistentiehonden

Artikel 158 tot 160

Deze Titel herneemt de artikelen 3, 4 en 6, van de ordonnantie van 18 december 2008 betreffende de toegang van assistentiehonden tot voor het publiek toegankelijke plaatsen, voor zover zij betrekking hebben op de toegang van assistentiehonden tot publiek toegankelijke plaatsen. Dit geldt natuurlijk voor alle plaatsen die toegankelijk zijn voor het publiek, of ze nu openbaar of privé zijn. Artikel 2, 3^o, van de ordonnantie wordt in artikel 5, 33^o, van dit Wetboek opgenomen.

Artikel 7, eerste lid, van de ordonnantie wordt in artikel 173 van dit Wetboek opgenomen.

Artikel 7, tweede lid, van de ordonnantie wordt in artikel 181 van dit Wetboek opgenomen.

De ordonnantie van 18 december 2008 betreffende de toegang van assistentiehonden tot voor het publiek toegankelijke plaatsen zal dus enkel nog betrekking hebben op de erkenning van gezinnen, verenigingen en instructeurs, alsook op de bepalingen betreffende de erkenning van assistentiehonden.

In het advies 218 “relatif au projet de réforme du chapitre du Code wallon de l’Action sociale et de la santé sur l’accès des chiens d’assistance aux établissements et installations destinées au public”, van 25 september 2008, was Unia van oordeel dat een persoon met een handicap toegang moet kunnen krijgen tot voor het publiek toegankelijke plaatsen zonder een aanvullende vergoeding te moeten betalen voor zijn assistentiehond, aangezien er geen uitzonderingen kunnen worden gemaakt op de uitoefening van dit recht. Als een specifieke dienst wordt aangeboden, die dus geen betrekking heeft op het recht op toegang, kan deze worden vergoed volgens de beginselen van het gemeen recht.

Article 153

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

TITRE 6

Accessibilité des lieux ouverts au public aux chiens d’assistance

Article 158 à 160

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

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

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

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

Dans l’avis 218 relatif au projet de réforme du chapitre du Code wallon de l’Action sociale et de la santé sur l’accès des chiens d’assistance aux établissements et installations destinées au public, du 25 septembre 2008, Unia a estimé qu’une personne en situation de handicap doit pouvoir accéder aux lieux ouverts au public sans devoir payer une indemnité complémentaire pour son chien d’assistance, l’exercice de ce droit ne pouvant souffrir d’aucune exception. Si un service spécifique est proposé, ne concernant donc pas le droit d’accès, il pourra être rémunéré selon les principes de droit commun.

Artikel 328 van het Waalse Wetboek van Sociale Actie en Gezondheid werd dus vervangen door het Waals decreet van 15 juli 2021 houdende de toegankelijkheid van publieke plaatsen voor personen met een assistentiehond en houdende wijziging van het Waalse Wetboek van Sociale Actie en Gezondheid. Dit artikel bevat deze verduidelijking niet meer.

Artikel 158 wordt daarom aangepast in het licht van het bovenstaande.

Artikel 159 werd ook bijgewerkt in het licht van artikel 329 van het Waalse Wetboek van Sociale Actie en Gezondheid, zoals gewijzigd bij het Waals decreet van 15 juli 2021 houdende de toegankelijkheid van publieke plaatsen voor personen met een assistentiehond en houdende wijziging van het Waalse Wetboek van Sociale Actie en Gezondheid.

In antwoord op het advies van de Brusselse Raad voor Personen met een Handicap van 15 juni 2023 wordt opgemerkt dat de wet van 5 maart 1952 betreffende de opdecimen op de strafrechtelijke geldboeten van toepassing is op de geldboeten die worden opgelegd in toepassing van artikel 160.

TITEL 7

Subsidies en labels voor ondernemingen, organisaties en instellingen in de profit en niet-commerciële sector die een diversiteitsbeleid ontwikkelen

Artikel 162 tot 163

Deze bepalingen nemen, in overeenstemming met de geldende wetgeving, de artikelen 28 en 28/1 over van de ordonnantie van 4 september 2008 betreffende de strijd tegen discriminatie en de gelijke behandeling op het vlak van de tewerkstelling. Ze vergen geen specifieke toelichting.

TITEL 8

Subsidiëring van projecten ter bevordering van gelijke kansen

Artikel 164 tot 171

Deze Titel neemt, in overeenstemming met de geldende wetgeving, de inhoud over van de ordonnantie van 23 december 2022 betreffende de subsidiëring van projecten ter bevordering van gelijke kansen in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

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

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

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

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

TITRE 7

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

Article 161 à 163

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

TITRE 8

Subsides pour les projets favorisant l'égalité des chances

Article 164 à 171

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

DEEL 4
**Bevoegdheden voor de bestrijding
van discriminatie en de bevordering
van de diversiteit**

TITEL 1
**Gewestelijke overheden belast met
het toezicht en het controle**

Artikel 172

§ 1 van deze bepaling neemt artikel 16 over van de ordonnantie van 4 september 2008 ter bevordering van diversiteit en ter bestrijding van discriminatie in het Brussels Gewestelijk openbaar ambt en artikel 17, § 1 van de kaderordonnantie van 25 april 2019 met het oog op een beleid voor de bevordering van diversiteit en de bestrijding van discriminatie bij de Brusselse plaatselijke ambtenarij. De mogelijkheid voor de Regering, het College en het Verenigd College om ambtenaren aan te wijzen die belast zijn met het toezicht op de toepassing van dit Wetboek en de uitvoeringsmaatregelen ervan, wordt uitgebreid tot het volledige toepassingsgebied van het Wetboek.

§§ 2 en 3 nemen de §§ 2 en 3 over van artikel 17 van de kaderordonnantie van 25 april 2019 met het oog op een beleid voor de bevordering van diversiteit en de bestrijding van discriminatie bij de Brusselse plaatselijke ambtenarij. In overeenstemming met de door dit Wetboek nagestreefde doelstelling van harmonisatie naar boven, wordt het toepassingsgebied van de door deze paragrafen ingestelde verplichtingen uitgebreid tot alle Brusselse instanties, naast de lokale besturen waarop deze verplichtingen reeds van toepassing zijn.

Artikel 173

Deze bepaling neemt artikel 7, eerste lid van de ordonnantie van 18 december 2008 betreffende de toegang van assistentiehonden tot voor het publiek toegankelijke plaatsen over.

TITEL 2
**Instellingen voor de bevordering
van gelijke behandeling**

Artikel 174

Deze bepaling coördineert alle bepalingen in de in de concordantietabel opgenomen wetteksten die een of meer organen voor de bevordering van gelijke behandeling aanwijzen. Deze aanwijzing wordt opgelegd door verschillende Europese richtlijnen (artikel 13 van richtlijn 2000/43 houdende toepassing van het beginsel van gelijke behandeling van personen ongeacht ras of etnische

PARTIE 4
**Des compétences en matière de
lutte contre la discrimination et de
promotion de l'égalité de traitement**

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

Article 172

Le § 1^{er} de cette disposition reprend l'article 16 de l'ordonnance du 4 septembre 2008 relative à la lutte contre la discrimination et à l'égalité de traitement en matière d'emploi, et l'article 17, § 1^{er}, de l'ordonnance-cadre du 25 avril 2019 visant à assurer une politique de diversité et de lutte contre les discriminations au sein de la fonction publique locale bruxelloise. La possibilité de désignation, par le Gouvernement, le Collège et le Collège réuni, de fonctionnaires chargés du contrôle de l'application du présent Code et de ses mesures d'exécution est étendue à l'ensemble du champ d'application du Code.

En ce qui concerne les §§ 2 et 3, ils reproduisent les §§ 2 et 3 de l'article 17 de l'ordonnance-cadre du 25 avril 2019 visant à assurer une politique de diversité et de lutte contre les discriminations au sein de la fonction publique locale bruxelloise. Conformément à l'objectif d'harmonisation par le haut poursuivi par le présent Code, le champ d'application des obligations instituées par ces paragraphes est étendu à l'ensemble des instances bruxelloises, en sus des administrations locales auxquelles ces obligations s'appliquent déjà.

Article 173

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

TITRE 2
**Organismes de promotion de
l'égalité de traitement**

Article 174

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

afstamming; artikel 12 van richtlijn 2004/113 houdende toepassing van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen bij de toegang tot en het aanbod van goederen en diensten; artikel 20 van richtlijn 2006/54 betreffende de toepassing van het beginsel van gelijke kansen en gelijke behandeling van mannen en vrouwen in arbeid en beroep (herschikking); artikel 11 van richtlijn 2010/41 betreffende de toepassing van het beginsel van gelijke behandeling van zelfstandig werkzame mannen en vrouwen; artikel 15 van richtlijn 2019/1158 betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven voor ouders en mantelzorgers).

De aanwijzing van Unia als orgaan voor de bevordering van gelijke behandeling in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest gebeurt rechtstreeks in het Wetboek in ontwerp. Het orgaan of de organen die tot taak hebben de gelijke behandeling op grond van het criterium van het geslacht en de daarmee krachtens artikel 5, 12° gelijkgestelde criteria te bevorderen, zullen worden aangewezen door de Regering, het College en het Verenigd College, elk voor wat hen betreft.

Bovendien moet worden opgemerkt dat, zelfs bij gebrek aan een aanwijzing als orgaan voor de bevordering van gelijke behandeling, een rechtspersoon onder bepaalde voorwaarden kan optreden als belangengroep overeenkomstig artikel 44 van dit Wetboek.

Wanneer er sprake is van intersectionele discriminatie waarbij het zowel gaat om een beschermd criterium waarvoor Unia bevoegd is als om een ander beschermd criterium waarvoor Unia niet bevoegd is, wordt bevestigd dat Unia bevoegd is voor dit soort van intersectionele discriminatie.

TITEL 3 Verzoening

Artikel 175

Deze bepaling herneemt en coördineert artikel 26 van de ordonnantie van 4 september 2008 ter bevordering van diversiteit en ter bestrijding van discriminatie in het Brussels Gewestelijk openbaar ambt, artikel 30 van de kaderordonnantie van 25 april 2019 met het oog op een beleid voor de bevordering van diversiteit en de bestrijding van discriminatie bij de Brusselse plaatselijke ambtenarij en artikel 26 van de ordonnantie van 30 juni 2022 ter bevordering van de diversiteit en ter bestrijding van de discriminatie in de instellingen, centra en diensten die tot de bevoegdheid van de GGC behoren alsook in de Diensten van het Verenigd College van de GGC.

sans distinction de race ou d'origine ethnique; article 12 de la directive 2004/113 mettant en œuvre le principe de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans l'accès à des biens et services de la fourniture de biens et services; article 20 de la directive 2006/54 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail (refonte); article 11 de la directive 2010/41 concernant l'application du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes exerçant une activité indépendante; article 15 de la directive 2019/1158 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants).

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

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

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

TITRE 3 Conciliation

Article 175

La présente disposition reprend et coordonne l'article 26 de l'ordonnance du 4 septembre 2008 visant à promouvoir la diversité et à lutter contre la discrimination dans la fonction publique régionale bruxelloise, l'article 30 de l'ordonnance-cadre du 25 avril 2019 visant à assurer une politique de diversité et de lutte contre les discriminations au sein de la fonction publique locale bruxelloise et l'article 26 de l'ordonnance du 30 juin 2022 visant à promouvoir la diversité et à lutter contre la discrimination dans les institutions, centres et services relevant de la compétence de la COCOM ainsi que dans les Services du Collège réuni de la COCOM.

In een dergelijk beroep op bemiddeling wordt voorzien in de Europese richtlijnen (zie met name artikel 17, § 1 van richtlijn 2006/54/EG van het Europees Parlement en de Raad van 5 juli 2006 betreffende de toepassing van het beginsel van gelijke kansen en gelijke behandeling van mannen en vrouwen in arbeid en beroep (herschikking)).

DEEL 5 Monitoring van dit wetboek

Artikel 177

Deze bepalingen hernemen en coördineren de monitoringverplichtingen die zijn vastgesteld door de ordonnantie van 2 februari 2017 betreffende de verplichting om personen met een handicap aan te werven in de lokale besturen en de ordonnantie van 21 maart 2018 betreffende de verplichting om personen met een handicap aan te werven in de diensten van de OCMW's.

Naar aanleiding van de feedback uit het veld wordt de monitoringverplichting omgezet van een jaarlijkse naar een tweejaarlijkse verplichting, volgens de regels die de Regering en het Verenigd College vaststellen.

Artikel 178

Deze bepaling herneemt en coördineert artikel 4 van de ordonnantie van 27 april 1995 houdende invoering van een evenwichtige vertegenwoordiging van mannen en vrouwen in adviesorganen, en artikel 3, § 4 van de ordonnantie van 13 februari 2014 ertoe strekkende binnen de leden die door de Brusselse Hoofdstedelijke Regering benoemd worden in de bestuursorganen van rechtspersonen, een evenwichtige aanwezigheid van vrouwen en mannen te waarborgen.

De door deze twee bepalingen ingevoerde rapporteringsverplichtingen worden samengevoegd. Net als bij de vorige bepaling wordt het ritme van de evaluatie tweejaarlijks. Ook wordt bepaald dat de Regering de uitvoeringsmodaliteiten van deze bepaling vaststelt.

Artikel 179

Deze bepaling neemt artikel 120*bis*, achtste lid van de Nieuwe Gemeentewet over, in de versie die van toepassing is op het Gewest.

Artikel 180

Deze bepaling neemt artikel 13, § 4 over van het decreet van 24 april 2014 betreffende het bestuur en de transparantie in de uitvoering van de openbare mandaten. Net als bij de vorige bepalingen wordt het ritme van de evaluatie tweejaarlijks.

Un tel recours à la médiation est envisagé par les directives européennes (voy. notamment l'article 17, § 1^{er}, de la directive 2006/54/CE relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail (refonte)).

PARTIE 5 Monitoring du présent code

Article 177

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

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

Article 178

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

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

Article 179

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

Article 180

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

Artikel 181

Deze bepaling neemt artikel 7, tweede lid van de ordonnantie van 18 december 2008 betreffende de toegang van assistentiehonden tot voor het publiek toegankelijke plaatsen over. Net als bij de voorgaande bepalingen wordt het ritme van de evaluatie tweejaarlijks.

Artikel 182

Deze nieuwe bepaling legt de opstellers van de met toepassing van dit Deel opgestelde verslagen de verplichting op kennis te nemen van en rekening te houden met de andere met toepassing van dit Deel opgestelde verslagen. Dit wederzijds in aanmerking nemen wordt vergemakkelijkt door het nieuwe tweejaarlijkse ritme van de verschillende monitoringverplichtingen die dit Deel oplegt.

Het doel is enerzijds synergiën tussen de rapporteringsverplichtingen tot stand te brengen en aldus een geïntegreerd gewestelijk perspectief op gelijke kansen te creëren, en anderzijds de auteurs van de verschillende verslagen in staat te stellen bij de uitgevoerde evaluaties een intersectioneel perspectief te hanteren, bijvoorbeeld door rekening te houden met de genderdimensie bij de analyse van de geplande positieve acties ter bevordering van de werkgelegenheid voor personen met een handicap. Als meerdere verslagen ten slotte tot uiteenlopende conclusies over gelijkaardige thema's zouden komen, zou het voor de toekomstige toepassing van de geëvalueerde regels verrijkend zijn als de auteurs van deze verslagen deze verschillen trachten te verklaren, met name wat betreft de specifieke aspecten die zijn vastgesteld in de toepassingscontexten van de geëvalueerde regels.

Artikel 183

Deze bepaling voorziet in een evaluatie, elke vijf jaar, van de toepassing en de doeltreffendheid van Deel 2 van dit Wetboek door een comité van deskundigen. De bepaling is geïnspireerd op artikel 52 van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie. De samenstelling van het comité van deskundigen wordt evenwel rechtstreeks in het Wetboek geregeld. Het secretariaat van het comité van deskundigen wordt eveneens geregeld.

Article 181

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

Article 182

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

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

Article 183

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

DEEL 6
Wijzigingsbepalingen

DEEL 7
Slotbepalingen

Artikel 202

Deze bepaling voorziet voor de inwerkingtreding van het Wetboek in een termijn van zes maanden na de datum van bekendmaking van het Wetboek in het *Belgisch Staatsblad*.

De bestaande uitvoeringsbesluiten van de gecodificeerde teksten blijven in hun huidige versie bestaan voor zover de bestaande wetgevende machtigingen in dit Wetboek worden overgenomen. De Raad van State is namelijk van oordeel dat bestaande uitvoeringsbesluiten die rechtsgrond ontlenen aan een nieuwe wetgevende tekst “gewoon gehandhaafd kunnen worden; ze hoeven niet gewijzigd te worden enkel en alleen om rekening te houden met het feit dat de basiswetgeving gewijzigd is” (Raad van State, Beginselen van de wetgevingstechniek – Handleiding voor het opstellen van wetgevende en reglementaire teksten, 2008, § 141).

Omwille van de rechtszekerheid en de duidelijkheid is het evenwel aangewezen dat de Regering, het College en het Verenigd College de tekst van de bestaande besluiten aanpassen om de verwijzingen naar de gecodificeerde wetgeving te vervangen door verwijzingen naar dit Wetboek.

Artikel 203

Deze bepaling somt de wetgevende teksten op die bij de inwerkingtreding van dit Wetboek zullen worden opgeheven.

Artikel 204

Deze bepaling somt de wetgevende bepalingen op die bij de inwerkingtreding van dit Wetboek zullen worden opgeheven.

Artikel 205 en 206

en 206. Deze bepalingen sommen de uittreksels van wetgevende bepalingen op die bij de inwerkingtreding van dit Wetboek zullen worden opgeheven.

Artikel 207

Deze bepaling beoogt twee regelgevingsteksten die rechtstreeks in het Wetboek zijn opgenomen die bij de inwerkingtreding van het Wetboek zullen worden opgeheven.

PARTIE 6
Dispositions modificatives

PARTIE 7
Dispositions finales

Article 202

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

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

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

Article 203

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

Article 204

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

Article 205 et 206

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

Article 207

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

De Minister-President van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering en Voorzitter van het Verenigd College van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie,

Rudi VERVOORT

Le Ministre-Président du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale et Président du Collège réuni de la Commission communautaire commune,

Rudi VERVOORT

**VOORONTWERP VAN GEZAMENLIJK
DECREET EN ORDONNANTIE
ONDERWORPEN AAN HET ADVIES
VAN DE RAAD VAN STATE**

**VOORONTWERP VAN GEZAMENLIJK DECREET
EN ORDONNANTIE**

van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, de
Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie
en de Franse Gemeenschapscommissie voor een
Brussels Wetboek inzake de gelijkheid, de non
discriminatie en de bevordering van diversiteit

De Brusselse Hoofdstedelijke Regering,

Het Verenigd College van de Gemeenschappelijke Gemeenschaps-
commissie

Gelet op het advies van de Gegevensbeschermingsautoriteit gegeven
op 29 juni 2023,

Gelet op het advies van Brupartners gegeven op 15 juni 2023,

Gelet op het advies van Brulocalis gegeven op 28 juni 2023,

Gelet op het advies van de Brusselse Raad voor personen met een
handicap gegeven op 15 juni 2023,

Gelet op het advies van de Brusselse Raad voor gelijkheid tussen
vrouwen en mannen gegeven op 20 juni 2023,

Gelet op het advies van de Adviesraad voor Huisvesting en Stadsver-
nieuwing gegeven op 2 juni 2023,

Gelet op de adviezen van Unia en het IGVM,

Gelet op het advies van de afdeling wetgeving van de Raad van State
gegeven op TO DO,

Op voorstel van de Minister-President van de Brusselse Hoofd-
stedelijke Regering en Voorzitter van het Verenigd College, en van de
Voorzitter van het College,

Na beraadslaging,

BESLUIT:

**DEEL 1
Algemene bepalingen**

**TITEL 1
Inleidende bepalingen**

Artikel 1

Dit Wetboek regelt een aangelegenheid als bedoeld in de artikelen 39,
135 en 135bis van de Grondwet, alsmede in de artikelen 127 en 128 van
de Grondwet uit hoofde van artikel 138 daarvan.

**PROJET DE DÉCRET
ET ORDONNANCE CONJOINTS
SOUMIS À L'AVIS
DU CONSEIL D'ÉTAT**

**AVANT-PROJET DE DÉCRET
ET ORDONNANCE CONJOINTS**

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

Le Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale,

Le Collège réuni de la Commission communautaire commune,

Vu l'avis de l'Autorité de protection des données rendu le 29 juin 2023,

Vu l'avis de Brupartners rendu le 15 juin 2023,

Vu l'avis de Brulocalis rendu le 28 juin 2023,

Vu l'avis du Conseil bruxellois des personnes en situation de handicap
rendu le 15 juin 2023,

Vu l'avis du Conseil bruxellois de l'égalité entre les femmes et les
hommes rendu le 20 juin 2023,

Vu l'avis du Conseil consultatif du logement et de la rénovation
urbaine rendu le 2 juin 2023,

Vu les avis d'Unia et de l'IEFH,

Vu l'avis de la Section de législation du Conseil d'État rendu le TO
DO,

Sur la proposition du Ministre-Président du Gouvernement de la
Région de Bruxelles-Capitale et Président du Collège réuni, et de la
Présidente du Collège,

Après délibération,

ARRÊTE :

**PARTIE 1
Dispositions générales**

**TITRE 1^{ER}
Dispositions introductives**

Article 1

Le présent 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.

Artikel 2

Dit Wetboek streeft naar het bijdragen aan de verwezenlijking van de gelijkheid en de inclusie op het Brusselse grondgebied, de bestrijding van alle vormen van discriminatie, het waarborgen van gelijke kansen en behandeling en de bevordering van de diversiteit.

Het beoogt tevens de omzetting van de volgende Europese richtlijnen:

- Richtlijn 79/7/EEG van de Raad van 19 december 1978 betreffende de geleidelijke tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen op het gebied van de sociale zekerheid;
- Richtlijn 2000/43/EG van de Raad van 29 juni 2000 houdende toepassing van het beginsel van gelijke behandeling van personen ongeacht ras of etnische afstamming;
- Richtlijn 2000/78/EG van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep;
- Richtlijn 2004/114/EG van de Raad van 13 december 2004 houdende de toepassing van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen bij de toegang tot en het aanbod van goederen en diensten;
- Richtlijn 2006/54/EG van het Europees Parlement en de Raad van 5 juli 2006 betreffende de toepassing van het beginsel van gelijke kansen en gelijke behandeling van mannen en vrouwen in arbeid en beroep (herschikking);
- Richtlijn 2010/41/EU van het Europees Parlement en de Raad van 7 juli 2010 betreffende de toepassing van het beginsel van gelijke behandeling van zelfstandig werkzame mannen en vrouwen en tot intrekking van Richtlijn 86/613/EEG van de Raad;
- Richtlijn (EU) 2016/2102 van het Europees Parlement en de Raad van 26 oktober 2016 inzake de toegankelijkheid van de websites en mobiele applicaties van overheidsinstanties;
- Richtlijn (EU) 2019/1158 van het Europees Parlement en de Raad van 20 juni 2019 betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven voor ouders en mantelzorgers, waarvan artikel 11 een nieuwe anti-discriminatieclausule bevat.

Artikel 3

Het gebruik van mannelijke namen in dit Wetboek is gemeenschlchtig.

TITEL 2
Definities

Artikel 4

Voor de toepassing van dit Wetboek wordt verstaan onder:

- 1° “positieve actie”: specifieke maatregelen om de nadelen verband houdende met één of meer van de beschermde criteria te voorkomen of te compenseren, met het oog op het waarborgen van een volledige gelijkheid in de praktijk;
- 2° “lokaal bestuur:
 - a) de gemeenten;
 - b) de intercommunales;
 - c) de autonome gemeentebedrijven;
 - d) de gemeentelijke vzw’s;”
- 3° “redelijke aanpassingen”: passende maatregelen die in een concrete situatie en naargelang de behoefte worden getroffen, en die geen onevenredige of buitensporige last vormen, om een persoon met

Article 2

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

Il vise également à transposer les directives européennes suivantes:

- La directive 79/7/CEE du Conseil du 19 décembre 1978 relative à la mise en œuvre progressive du principe de l’égalité de traitement entre hommes et femmes en matière de sécurité sociale;
- La directive 2000/43/CEE du Conseil du 29 juin 2000 relative à la mise en œuvre du principe de l’égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d’origine ethnique;
- La directive 2000/78/CEE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d’un cadre général en faveur de l’égalité de traitement en matière d’emploi et de travail;
- La directive 2004/113/CEE du Conseil du 13 décembre 2004 mettant en œuvre le principe de l’égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans l’accès à des biens et services et la fourniture de biens et services;
- La directive 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil du 5 juillet 2006 relative à la mise en œuvre du principe de l’égalité des chances et de l’égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d’emploi et de travail (refonte);
- La directive 2010/41/UE du Parlement européen et du Conseil du 7 juillet 2010 concernant l’application du principe de l’égalité de traitement entre hommes et femmes exerçant une activité indépendante, et abrogeant la directive 86/613/CEE du Conseil
- La directive (UE) 2016/2102 du Parlement européen et du Conseil du 26 octobre 2016 relative à l’accessibilité des sites internet et des applications mobiles des organismes du secteur public;
- La directive (UE) 2019/1158 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 concernant l’équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants, dont l’article 11 contient une nouvelle clause anti-discrimination.

Article 3

L’usage du masculin dans le présent Code est épicène.

TITRE 2
Définitions

Article 4

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

- 1° «action positive»: mesures spécifiques destinées à prévenir ou à compenser les désavantages liés à un ou plusieurs critères protégés, en vue de garantir une pleine égalité dans la pratique;
- 2° «administrations locales»:
 - a) les communes;
 - b) les intercommunales;
 - c) les régies communales autonomes;
 - d) les ASBL communales;
- 3° «aménagement 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

- een handicap in staat te stellen toegang te krijgen en te behouden tot huisvesting, werkgelegenheid, deelneming en vooruitgang te boeken, of, in het algemeen, toegang te krijgen tot, deel te nemen aan en vooruitgang te boeken op de onder deze Wetboek vallende toepassingsgebieden en activiteiten;
- 4° “mobiele applicatie”: toepassingssoftware die is ontworpen en ontwikkeld door of namens het gewestelijk bestuur of lokaal bestuur met het oog op gebruik door het algemene publiek op mobiele toestellen zoals smartphones en tablets. Zij omvat niet de besturingssoftware van die toestellen (mobiele besturingssystemen) noch de hardware;
- 5° “vzw”: vereniging zonder winstoogmerk die valt onder het Wetboek van vennootschappen en verenigingen van 23 maart 2019;
- 6° “gemeentelijke vzw”: een vzw die aan één van de volgende voorwaarden voldoet:
- één of meer van haar organen is voor meer dan de helft samengesteld uit leden van de gemeenteraad die zetelen in die hoedanigheid of door de gemeenteraad voorgedragen leden;
 - de gemeente of haar directe of indirecte vertegenwoordigers beschikken over een stemgerechtigde meerderheid in één of meer bestuursorganen;
- 7° “goederen”: goederen in de zin van de bepalingen van het Verdrag betreffende de Europese Unie en het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie inzake het vrij verkeer van goederen;
- 8° “College”: het college van de Franse Gemeenschapscommissie
- 9° “Verenigd College”: het Verenigd College van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie;
- 10° “diversiteitsconsulent”: een personeelslid van Actiris met als opdracht de openbare en particuliere organisaties en de verenigingen op het grondgebied van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest te begeleiden bij het opstellen, implementeren, opvolgen en evalueren van hun diversiteitsplan;
- 11° “Verdrag van de Verenigde Naties”: het Verdrag van de Verenigde Naties over de rechten van personen met een handicap, opgesteld te New York, op 13 december 2006;
- 12° “beschermde criteria”: geslacht, criterium die gelijk wordt gesteld met zwangerschap, bevalling, moederschap, borstvoeding, geassisteerde voortplanting, medische of sociale verandering, genderidentiteit, gender expressie, seksuele kenmerken, vaderschap, co-moederschap, co-vaderschap, co-ouderschap; zogenaamd ras; huidskleur; afkomst; nationaliteit; nationale of etnische afstamming; origine en sociale situatie; de gezinsverantwoordelijkheden; leeftijd; verblijfsstatus; seksuele geaardheid; burgerlijke staat; geboorte; vermogen; geloof of levensbeschouwing; politieke overtuiging; syndicale overtuiging; taal; verleden, huidige of toekomstige gezondheidstoestand; handicap, fysieke of, genetische;
- 13° “beschermde zogenaamd raciale criteria”: zogenaamd ras, huidskleur, nationaliteit, afkomst en nationale of etnische afstamming;
- 14° “direct onderscheid”: de situatie die zich voordoet wanneer iemand ongunstiger wordt behandeld dan een ander in een vergelijkbare situatie wordt, is of zou worden behandeld op basis van één of meer van de, echte of vermeende, beschermde criteria die rechtstreeks of door associatie worden toegekend;
- 15° “directe discriminatie”: direct onderscheid op grond van een of meer van de beschermde criteria dat niet gerechtvaardigd kan worden op grond van de bepalingen van dit Wetboek;
- 16° “indirect onderscheid”: de situatie die zich voordoet wanneer een ogenschijnlijk neutrale bepaling, maatstaf of handelwijze personen gekenmerkt door een of meer van de echte of vermeende, beschermde criteria die rechtstreeks of door associatie worden toegekend, bijzonder kan benadelen in vergelijking met andere personen;
- 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 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; 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° “indirecte discriminatie”: indirect onderscheid op grond van een of meer van de beschermde criteria dat niet gerechtvaardigd kan worden op grond van de bepalingen van dit Wetboek;
- 18° “intersectorale discriminatie”: directe of indirecte, discriminerende of seksuele intimidatie, of de opdracht om te discrimineren gebaseerd op verschillende, echte of vermeende, beschermde criteria die op zichzelf of door associatie worden toegekend, die zodanig op elkaar inspelen en onlosmakelijk met elkaar verbonden worden;
- 19° “contractuele betrekking”: iedere betrekking die niet statutair is, zowel voor arbeid al dan niet in loondienst, arbeid in het kader van stageovereenkomsten, leerovereenkomsten, beroepsinlevingsovereenkomsten en startbaanovereenkomsten of arbeid als zelfstandige;
- 20° “werkgever”: iedere werkgever van wie ten minste een van de exploitatiezetsels zich op het grondgebied van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest bevindt, enkel voor wat deze exploitatiezetsel(s) betreft, alsook de gewestelijke besturen en de lokale besturen;
- 21° “stichting”: stichting die valt onder het Wetboek van Vennootschappen en Verenigingen van 23 maart 2019;
- 22° “gewestregering”: de regering van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest;
- 23° “belangenverenigingen”:
- elke instelling van openbaar nut en rechtspersoon die zich statutair tot doel stelt de rechten van de mens te verdedigen of discriminatie te bestrijden en die de voorwaarden voorzien in artikel 17, tweede lid, 1° tot 3°, van het Gerechtelijk Wetboek vervult;
 - de representatieve werknemers- en werkgeversorganisaties, bedoeld bij artikel 3 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en paritaire comités;
 - de representatieve vakorganisaties in de zin van de wet van 19 december 1974 tot de regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel;
 - de representatieve vakorganisaties in het aangewezen orgaan van vakbondsoverleg voor de administraties waarop de wet van 19 december 1974 tot de regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel niet van toepassing is;
 - de representatieve organisaties van de zelfstandigen.
- 24° “discriminerende intimidatie”: ongewenst gedrag dat met één of meer van de beschermde criteria verband houdt, en tot doel of als gevolg heeft dat de waardigheid van de persoon wordt aangetast en een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving wordt gecreëerd;
- 25° “seksuele intimidatie”: wanneer zich enige vorm van ongewenst verbaal, non-verbaal of fysiek gedrag met een seksuele connotatie voordoet met als doel of gevolg dat de waardigheid van een persoon wordt aangetast, in het bijzonder wanneer een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende situatie wordt gecreëerd;
- 26° “weerslag voor personen met een handicap”: impact van een project op de situatie van de personen met een handicap met het oog op de bescherming en bevordering van de mensenrechten van personen met een handicap en rekening houdend met het doel om hen in staat te stellen om autonoom te leven en voluit deel te nemen aan alle aspecten van het leven op basis van de gelijkheid met anderen
- 27° “opdracht tot discrimineren”: elke handelwijze die er in bestaat wie ook opdracht te geven om een persoon, een groep, een gemeenschap of één van hun leden te discrimineren;
- 28° “Brusselse instanties”:
- gewestelijke instanties;
 - Instanties van de COCOF;
- 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»:
- 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;
 - 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;
 - 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;
 - 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;
 - les organisations représentatives des travailleurs indépendants.
- 24° «harcèlement discriminatoire»: comportement non désiré qui est lié à un ou plusieurs critères protégés, et qui a pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité de la personne et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant;
- 25° «harcèlement sexuel»: comportement non désiré à connotation sexuelle, s’exprimant physiquement, verbalement ou non verbalement, et qui a pour objet ou effet de porter atteinte à la dignité d’une personne et, en particulier, de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant;
- 26° «incidence pour les personnes en situation de handicap»: impact d’un projet sur les personnes en situation de handicap dans une perspective de protection et de promotion des droits humains des personnes en situation de handicap et compte tenu de l’objectif visant à leur permettre de vivre de façon autonome et de participer pleinement à tous les aspects de la vie sur la base de l’égalité avec les autres;
- 27° «injonction de discriminer»: tout comportement consistant à enjoindre à quiconque de pratiquer une discrimination à l’encontre d’une personne, d’un groupe, d’une communauté ou d’un de leurs membres;
- 28° «instances bruxelloises»:
- les instances régionales;
 - les instances de la COCOF;

- Instanties van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie (“GGC”);
- 29° “instanties van de COCOF”:
- dediensten van het college van de Franse Gemeenschapscommissie;
 - de instellingen van openbaar nut van de COCOF die behoren tot categorie A en categorie B, overeenkomstig de wet van 16 maart 1954 betreffende de controle op sommige instellingen van openbaar nut, en hun operationele dochterondernemingen;
 - de publiekrechtelijke instellingen of instellingen van openbaar nut die door de COCOF zijn opgericht;
 - de vzw’s die zijn opgericht op het initiatief van het College.
- 30° “instanties van de GGC”:
- de diensten van het Verenigd College;
 - de instellingen van openbaar nut van de GGC die behoren tot categorie A en categorie B, overeenkomstig de wet van 16 maart 1954 betreffende de controle op sommige instellingen van openbaar nut, en hun operationele dochterondernemingen;
 - de publiekrechtelijke instellingen of instellingen van openbaar nut die door de GGC zijn opgericht;
 - de VZW’s opgericht op initiatief van het Verenigd College.
- 31° “gewestelijke instanties”:
- het bestuur van de Regering;
 - de instellingen van openbaar nut van het Gewest die behoren tot categorie A en categorie B, overeenkomstig de wet van 16 maart 1954 betreffende de controle op sommige instellingen van openbaar nut, en hun operationele dochterondernemingen;
 - pararegionale publiekrechtelijke instellingen of instellingen van openbaar nut en hun operationele dochterondernemingen;
 - de vzw’s die zijn opgericht op het initiatief van de Regering.
- 32° “Instituut”: het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen, gecreëerd door de wet van 16 december 2022 houdende oprichting van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen;
- 33° “voor het publiek toegankelijke plaatsen”: alle openbare of privé-gebouwen of gebouwgedeelten, plaatsen en ruimtes bestemd voor publiek gebruik, alsook het openbaar stads- en streekvervoer, met inbegrip van de gespecialiseerde lijndiensten, de taxidiensten en autoverhuurdiensten met chauffeur;
- 34° “op tijd gebaseerde media”: media van de volgende types: louter geluid, louter videobeeld, audio-video, audio en/of video in combinatie met interactie;
- 35° “lid van het bestuursorgaan”: natuurlijke persoon die benoemd wordt om zitting te hebben in het bestuursorgaan, met uitzondering van het lid van rechtswege;
- 36° “norm”: een norm zoals bedoeld in artikel 2, punt 1), van Verordening (EU) nr. 1025/2012;
- 37° “Europese norm”: een Europese norm zoals bedoeld in artikel 2, punt 1), onder b), van Verordening (EU) nr. 1025/2012;
- 38° “geharmoniseerde norm”: een geharmoniseerde norm zoals bedoeld in artikel 2, punt 1), onder c), van Verordening (EU) nr. 1025/2012;
- 39° “adviesorganen”: alle raden, commissies, comités, werkgroepen of andere organen, ongeacht de benaming ervan, die bij ordonnantie of bij besluit van de gewestregering, het College of het Verenigd College, of van hun departementen of diensten worden opgericht, met
- les instances de la COCOM.
- 29° «instances de la COCOF»:
- les services du Collège de la COCOF;
 - les organismes d’intérêt public de la COCOF 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 COCOF;
 - les ASBL créées à l’initiative du Collège.
- 30° «instances de la COCOM»:
- les services du Collège réuni;
 - les organismes d’intérêt public de la COCOM appartenant à la catégorie A et à la catégorie B, conformément à la loi du 16 mars 1954 relative au contrôle de certains organismes d’intérêt public, et leurs filiales opérationnelles;
 - les institutions de droit public ou d’intérêt public créées par la COCOM;
 - les ASBL créées à l’initiative du Collège réuni.
- 31° «instances régionales»:
- l’administration du Gouvernement;
 - les institutions d’intérêt public de la Région appartenant à la catégorie A et à la catégorie B conformément à la loi du 16 mars 1954 relative au contrôle de certaines institutions d’intérêt public, et leurs filiales opérationnelles;
 - les institutions pararégionales de droit public ou d’intérêt public et leurs filiales opérationnelles;
 - les ASBL créées à l’initiative du Gouvernement.
- 32° «Institut»: l’Institut pour l’égalité des femmes et des hommes, créé par la loi du 16 décembre 2002 portant création de l’Institut pour l’égalité des femmes et des hommes;
- 33° «lieux ouverts au public»: tous les bâtiments ou parties de bâtiments, lieux et espaces, publics ou privés, destinés à un usage public ainsi que le transport en commun urbain et vicinal, en ce compris les services réguliers spécialisés, les services de taxis et les services de location de voitures avec chauffeurs;
- 34° «média temporel»: un des types de médias suivants: uniquement audio, uniquement vidéo, audio et vidéo ou audio et/ou vidéo avec des composants interactifs;
- 35° «membre de l’organe de gestion»: personne physique nommée pour siéger au sein de l’organe de gestion à l’exclusion du membre de droit;
- 36° «norme»: une norme au sens de l’article 2, point 1), du Règlement (UE) n° 1025/2012 du Parlement européen et du Conseil du 25 octobre 2012 relatif à la normalisation européenne, modifiant les directives 89/686/CEE et 93/15/CEE du Conseil ainsi que les directives 94/9/CE, 94/25/CE, 95/16/CE, 97/23/CE, 98/34/CE, 2004/22/CE, 2007/23/CE, 2009/23/CE et 2009/105/CE du Parlement européen et du Conseil et abrogeant la décision 87/95/CEE du Conseil et la décision n° 1673/2006/CE du Parlement européen et du Conseil;
- 37° «norme européenne»: une norme européenne au sens de l’article 2, point 1) b), du Règlement (UE) n° 1025/2012;
- 38° «norme harmonisée»: une norme harmonisée au sens de l’article 2, point 1) c), du Règlement (UE) n° 1025/2012;
- 39° «organes consultatifs»: tous les conseils, commissions, comités, groupes de travail et tout autre organe, quelle que soit sa dénomination, qui ont été créés par une ordonnance, un décret ou par un arrêté du Gouvernement, du Collège ou du Collège réuni, d’un ou plusieurs

- uitzondering van die welke op basis van statutaire bepalingen worden opgericht;
- 40° “bestuursorgaan”: de raad van bestuur van de rechtspersoon of, bij ontstentenis, elk ander orgaan, ongeacht diens benaming, dat over alle bevoegdheden beschikt die normaal gezien toegekend worden aan een raad van bestuur en die noodzakelijk zijn voor de verwezenlijking van de opdracht of het maatschappelijk doel van de rechtspersoon, met uitzondering van zijn dagelijks bestuur;
- 41° “operatoren van socio-professionele inschakeling”: alle rechtspersonen die ingevolge hun maatschappelijk doel niet-werkende werkzoekenden socio-professioneel inschakelen krachtens artikel 6, § 1, IX, 2°, van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming der instellingen;
- 42° “intermediaire organisaties”: alle publieke of private organisaties of personen die activiteiten aanbieden op het vlak van arbeidsbemiddeling;
- 43° “erkenningsorgaan”:
- a) de directie-generaal Personen met een Handicap van de federale overheidsdienst Sociale Zekerheid;
 - b) de “Service bruxellois francophone des personnes handicapées” van de Franse Gemeenschapscommissie, de “Service Phare” genoemd;
 - c) het Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap;
 - d) het “Agence pour une Vie de Qualité”, afgekort “AViQ”;
 - e) de Dienst van de Duitstalige Gemeenschap voor Personen met een Handicap (Dienststelle der Deutschsprachigen Gemeinschaft für Personen mit einer Behinderung); en
 - f) de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding (VDAB). In dat geval wordt de erkenning beperkt tot de personen die “Bijzondere tewerkstellingsondersteunende maatregelen” (BOTM) genieten welke door de VDAB worden toegekend voor werknemers met een handicap.
- 44° “Parlement”: het Parlement van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, de Verenigde Vergadering van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie en de Raad van de Franse Gemeenschapscommissie;
- 45° “stukken uit erfgoedcollecties”: in particulier of openbaar bezit zijnde goederen die van historisch, artistiek, archeologisch, esthetisch, wetenschappelijk of technisch belang zijn en deel uitmaken van verzamelingen die worden bewaard door culturele instellingen zoals bibliotheken, archieven en musea;
- 46° “publiek diversiteitsplan”: geheel van maatregelen binnen de overheidsdiensten ter bevordering van de vertegenwoordiging van alle bevolkingsgroepen, hun inclusie en ter bestrijding van discriminatie in de tewerkstelling bij de gewestelijke instanties, de instanties van de COCOF, de instanties van de GGC en de lokale besturen;
- 47° “privaat diversiteitsplan”: een flexibel instrument waarmee acties kunnen worden ontwikkeld en gecontroleerd die rechtstreeks beantwoorden aan de realiteit van een onderneming bij de bevordering en het beheer van de diversiteit, de integratie en de bestrijding van verschillende vormen van discriminatie;
- 48° “wijken van het grondgebied van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest”: alle statistische wijken van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest als gedefinieerd door het Nationaal Instituut voor de Statistiek;
- 49° “Gewest”: het Brussels Hoofdstedelijk Gewest;
- 50° “arbeidsbetrekkingen”:
- De arbeidsbetrekkingen in overheidsdienst van de Brusselse instanties en lokale besturen, met inbegrip van de voorwaarden voor toegang, benoeming en bevordering, met inbegrip van de selectiecriteria en
- membres du Gouvernement, du Collège ou du Collège réuni, ou de leurs départements ou services, à l’exception de ceux créés sur la base de dispositions statutaires;
- 40° «organe de gestion»: le conseil d’administration de la personne morale ou, à défaut, tout autre organe, quelle que soit sa dénomination, qui dispose des pouvoirs normalement attribués à un conseil d’administration et nécessaires à la réalisation de la mission ou de l’objet social de la personne morale à l’exclusion de sa gestion journalière;
- 41° «opérateurs d’insertion socio professionnelle»: toutes les personnes morales qui procèdent à l’insertion socio professionnelle de demandeurs d’emploi inoccupés en vertu de l’article 6, § 1^{er}, IX, 2°, de la loi spéciale du 8 août 1980 de réformes institutionnelles;
- 42° «organisations intermédiaires»: toutes les organisations publiques ou privées ou toutes les personnes proposant des activités en matière de placement des travailleurs;
- 43° «organisme de reconnaissance»:
- a) la Direction Générale Personnes handicapées du Service public fédéral Sécurité sociale;
 - b) le Service bruxellois francophone des personnes handicapées de la Commission communautaire française, dénommé «Service PHARE»;
 - c) la «Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap»;
 - d) l’Agence pour une Vie de Qualité, en abrégé AViQ;
 - e) l’Office de la Communauté germanophone pour les personnes handicapées (Dienststelle der Deutschsprachigen Gemeinschaft für Personen mit einer Behinderung); et
 - f) le «Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding «(VDAB). Dans ce cas précis, la reconnaissance est limitée aux personnes bénéficiant de «Bijzondere tewerkstellingsondersteunende maatregelen» (BTOM) octroyées par le VDAB pour les travailleurs en situation de handicap;
- 44° «Parlement»: le Parlement de la Région de Bruxelles-Capitale, l’Assemblée réunie de la Commission communautaire commune et l’Assemblée de la Commission communautaire française;
- 45° «pièces de collections patrimoniales»: des biens privés ou publics présentant un intérêt historique, artistique, archéologique, esthétique, scientifique ou technique, et faisant partie de collections conservées par des institutions culturelles telles que des bibliothèques, des archives et des musées;
- 46° «plan diversité public»: dispositif de mesures destinées à favoriser dans la fonction publique la représentation de l’ensemble des composantes de la population, leur inclusion, et à lutter contre la discrimination dans l’emploi dans les instances régionales, les instances de la COCOF, les instances de la COCOM, et les administrations locales;
- 47° «plan de diversité privé»: instrument flexible qui vise à élaborer et à assurer le suivi d’actions qui répondent directement aux réalités d’une entreprise dans la promotion et la gestion de la diversité, de l’inclusion, et de la lutte contre les différentes formes de discrimination;
- 48° «quartiers du territoire couvert par la Région»: l’ensemble des quartiers statistiques de la Région de Bruxelles-Capitale définis par l’Institut national de Statistiques;
- 49° «Région»: la Région de Bruxelles-Capitale;
- 50° «relations de travail»:
- Les relations d’emploi au sein de la fonction publique des instances bruxelloises et des administrations locales, qui incluent les conditions d’accès, de désignation et de promotion, y compris les critères et les

-procedures, de voorwaarden en tests voor aanwerving en bevordering, de arbeidsvoorwaarden, met inbegrip van de bezoldiging en de voorwaarden voor ontslag, en volgende, en dit:

- ongeacht de statutaire of contractuele aard van de benoeming;
- Zowel voor arbeid gepresteerd in het kader van stageovereenkomsten, leerovereenkomsten, beroepsinlevingsovereenkomsten en startbaanovereenkomsten of arbeid als zelfstandige;
- Op alle niveau's van de beroepshierarchie en voor alle sectoren.

51° “diensten”: diensten in de zin van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie;

52° “werknemer bij het gewestelijke bestuur”: personeelslid dat, al dan niet bezoldigd, werkt bij de gewestelijke besturen, zowel in vast verband benoemd als aangeworven met een arbeidsovereenkomst, stage of vrijwilligerswerk;

53° “werknemer bij het lokaal bestuur”: personeelslid dat, al dan niet bezoldigd, werkt bij de lokale besturen, zowel in vast verband benoemd als aangeworven met een arbeidsovereenkomst, stage of vrijwilligerswerk;

54° “Unia”: het interfederaal Centrum voor gelijke kansen en bestrijding van discriminatie en racisme, opgericht door het samenwerkingsakkoord van 12 juni 2013 tussen de federale overheid, de Gewesten en de Gemeenschappen voor de oprichting van het interfederaal Centrum voor gelijke kansen en bestrijding van discriminatie en racisme onder de vorm van een gemeenschappelijke instelling zoals bedoeld in artikel 92bis van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming der instellingen.

TITEL 3

Toepassing van de meer beschermende bepalingen

Artikel 5

De bepalingen van dit Wetboek zijn van toepassing onverminderd de toepassing van de meer beschermende bepalingen in het nationale recht of die voortvloeien uit de internationale verbintenissen van België.

DEEL 2

Recht op non-discriminatie

TITEL 1

Toepassingsgebied

Artikel 6

Met inachtneming van de bevoegdheden die door het Gewest, de GGC en de COCOF worden uitgeoefend, is dit Deel van toepassing op alle personen, zowel in de openbare als in de particuliere sector, met inbegrip van de gewestelijke instanties, van de GGC en van de COCOF, alsook de lokale besturen, met betrekking tot:

- 1° de sociale bescherming, met inbegrip van het beleid en de gezondheidszorg;
- 2° de sociale voordelen;
- 3° de toegang tot en het verstrekken van goederen en diensten, die los van de betrokken persoon ter beschikking van het publiek staan en buiten de private en familiale sfeer om worden aangeboden, evenals tot de verrichtingen uitgevoerd in dat verband, met inbegrip van huisvesting, energie en openbaar stads- en streekvervoer;

procédures de sélection, les conditions et les épreuves de recrutement et d'avancement, les conditions de travail, y compris les rémunérations dont elles sont assorties et les conditions de licenciement, et ceci:

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

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

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

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

54° «Unia»: le Centre inter fédéral 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 inter fédéral pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme et les discriminations sous la forme d'une institution commune au sens de l'article 92bis de la loi spéciale de réformes institutionnelles du 8 août 1980.

TITRE 3

Application des dispositions plus protectrices

Article 5

Les dispositions du présent Code sont applicables sans préjudice de l'application de dispositions plus protectrices en droit interne ou découlant des engagements internationaux de la Belgique.

PARTIE 2

Droit à la non-discrimination

TITRE 1^{ER}

Champ d'application

Article 6

Dans le respect des compétences exercées par la Région, la COCOM, et la COCOF, 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 COCOM et de la COCOF, 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° de werkgelegenheid, zoals omschreven in de bevoegdheden van het Gewest zoals bedoeld in de bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming der instellingen;
- 5° de toegang tot en de deelname aan, alsook elke andere uitoefening van een economische, sociale, culturele of politieke activiteit toegankelijk voor het publiek;
- 6° de vermelding in een officieel stuk of in een proces-verbaal;
- 7° de Bijstand aan Personen;
- 8° de sociale promotie;
- 9° het toerisme;
- 10° de gemeentelijke, provinciale, intercommunale en privé-infrastructuren, wat lichamelijke opvoeding, sport en openluchtlevens betreft;
- 11° het schoolvervoer en het beheer van de schoolgebouwen.
- 12° de arbeidsbetrekkingen
- 13° het lidmaatschap van en betrokkenheid bij een werknemers- of werkgeversorganisatie of enige andere organisatie waarvan de leden een bepaald beroep uitoefenen, met inbegrip van de voordelen die dergelijke organisaties bieden.

TITEL 2
Verbod van discriminatie

HOOFDSTUK 1
Verboden gedragingen

Artikel 7

Gelijke behandeling is gegarandeerd.

Gelijke behandeling in de zin van dit Wetboek houdt het verbod in op elke vorm van discriminatie.

In de zin van dit Wetboek, zijn de volgende gedragingen verboden:

- 1° rechtstreekse discriminatie;
- 2° onrechtstreekse discriminatie;
- 3° intersectionele discriminatie;
- 4° weigering van redelijke aanpassingen;
- 5° discriminerende intimidatie;
- 6° seksuele intimidatie;
- 7° opdracht tot discrimineren.

- 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.

HOOFDSTUK 2
Toegestane onderscheidingen

*Afdeling 1 – Algemene regels voor de
rechtvaardiging van onderscheidingen*

Onderafdeling 1 – Gerechtvaardigde directe onderscheidingen

Artikel 8

§ 1. Elk direct onderscheid op grond van één of meerdere van de beschermde criteria, met uitzondering van beschermde zogenaamde raciale criteria en het geslachts criterium, vormt een directe discriminatie, tenzij dit directe onderscheid objectief wordt gerechtvaardigd door een legitiem doel en de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn.

§ 2. Elk direct onderscheid, in voorkomend geval in combinatie met andere beschermde criteria, op grond van een van de zogenaamde beschermde raciale criteria, vormt een directe discriminatie, behalve in het geval van:

- Een positieve actie
- Op het gebied van tewerkstelling en arbeidsbetrekkingen, een wezenlijke en bepalende beroepsvereiste die krachtens dit Wetboek is toegestaan.

§ 3. Elk direct onderscheid dat, in voorkomend geval in combinatie met andere beschermde criteria, op geslacht is gebaseerd, vormt directe discriminatie, behalve in het geval van:

- Een positieve actie;
- Op het gebied van tewerkstelling en arbeidsbetrekkingen, een wezenlijke en bepalende beroepsvereiste die krachtens dit Wetboek is toegestaan.
- Een onderscheid gerechtvaardigd in het licht van afdeling 3 van dit Hoofdstuk.
- Een maatregel ter bescherming van de zwangerschap, de geboorte of het moederschap zoals bedoeld in artikel 9.

Artikel 9

De bijzondere bepalingen betreffende de bescherming van de zwangerschap, de geboorte of het moederschap, die zijn vastgesteld om gelijke behandeling van vrouwen en mannen te bereiken, kunnen niet beschouwd worden als een vorm van discriminatie.

Onderafdeling 2 – Indirecte gerechtvaardigde onderscheidingen

Artikel 10

Elk indirect onderscheid op grond van één of meerdere van de beschermde criteria vormt een indirecte discriminatie, tenzij:

- 1° de ogenschijnlijk neutrale bepaling, maatstaf of handelwijze die aan de grondslag ligt van dit indirecte onderscheid objectief wordt gerechtvaardigd door een legitiem doel en de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn; of
- 2° In het geval van een indirecte discriminatie op grond van een situatie van handicap, er wordt aangetoond dat er geen redelijke aanpassingen mogelijk zijn op grond van de artikelen 11 en 12 van dit Wetboek.

CHAPITRE 2
Distinctions autorisées

*Section 1^{re} – Règles générales
de justification des distinctions*

Sous-section 1^{re} – Distinctions directes justifiées

Article 8

§ 1^{er}. Toute distinction directe fondée sur un ou plusieurs des critères protégés, à l'exception des critères protégés dits raciaux et du critère du sexe, constitue une discrimination directe, à moins que cette distinction directe ne soit objectivement justifiée par un but légitime et que les moyens de réaliser ce but soient appropriés et nécessaires.

§ 2. Toute distinction directe fondée, le cas échéant conjointement avec d'autres critères protégés, sur un des critères protégés dits raciaux, constitue une discrimination directe, sauf dans le cas:

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

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

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

Article 9

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

Sous-section 2 – Distinctions indirectes justifiées

Article 10

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

- 1° la disposition, le critère ou la pratique apparemment neutre qui est au fondement de cette distinction indirecte ne soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens de réaliser ce but ne soient appropriés et nécessaires;
- 2° en cas de distinction indirecte fondée sur une situation de handicap, il soit démontré qu'aucun aménagement raisonnable ne peut être mis en place en application des articles 11 et 12 du présent Code.

*Onderafdeling 3 – Redelijke aanpassingen
voor personen met een handicap*

Artikel 11

In het geval dat een persoon met een handicap verzoekt om een aanpassing in verband met zijn handicap, wordt deze uitgevoerd. Mocht dit niet gebeuren, wordt de persoon met een handicap verwezen naar de persoon die aan het verzoek kan voldoen, ofwel geïnformeerd over de redenen voor de weigering in het geval van een onredelijk verzoek om aanpassing, en krijgt hij, zo nodig, een gelijkwaardig alternatief aangeboden.

Artikel 12

§ 1. Vormt geen indirecte discriminatie, het onderscheid op grond van een handicap, wanneer wordt aangetoond dat er geen redelijke aanpassingen getroffen mogelijk zijn, zonder een onevenredige belasting te creëren.

§ 2. Wanneer die belasting in voldoende mate wordt gecompenseerd door bestaande maatregelen in het kader van het gevoerde overheidsbeleid inzake personen met een handicap, mag zij niet als onevenredig worden beschouwd.

§ 3. De gewestelijke instanties, de GGC en de COCOF, de lokale besturen, de intermediaire organisaties en de operatoren van socio-professionele inschakeling, zijn verplicht om, wanneer zij een als onredelijke beschouwde aanpassing weigeren, de betrokken persoon met een handicap een gelijkwaardig alternatief aan te bieden.

***Afdeling 2 – Wezenlijke en bepalende vereisten
op het gebied van de tewerkstelling, van de
Brusselse besturen en van de beroepsopleiding***

Artikel 13

Van een wezenlijke en bepalende beroepsvereiste kan slechts sprake zijn wanneer:

- een bepaald kenmerk, dat verband houdt met een beschermd criterium, vanwege de aard van de betrokken specifieke beroepsactiviteiten of het kader waarin deze worden uitgevoerd, wezenlijk en bepalend is voor de uitoefening van die beroepsactiviteiten, en;
- de vereiste berust op een legitieme doelstelling en daarmee evenredig is.

Artikel 14

§ 1. Een direct onderscheid, op grond van één of meerdere kenmerken die verband houden met één of meerdere van de beschermde criteria, vormt geen directe discriminatie wanneer het betrokken kenmerk of de betrokken kenmerken wegens de aard van de betrokken specifieke beroepsactiviteit of de context waarin deze wordt uitgevoerd, een wezenlijke en bepalende beroepsvereiste vormen, mits het doel legitiem is en de vereiste evenredig is aan dit doel.

§ 2. Een onderscheid dat geheel of gedeeltelijk op een kenmerk in verband met geslacht berust, met betrekking tot de toegang tot arbeid, inclusief de opleiding die daartoe de toegang geeft, vormt geen directe discriminatie indien dit kenmerk wegens de aard van de betrokken specifieke beroepsactiviteit of de context waarin deze wordt uitgeoefend, een wezenlijke en bepalende beroepsvereiste vormt, mits het doel legitiem is en de vereiste evenredig is aan dit doel.

*Sous-section 3 – Aménagements raisonnables pour
les personnes en situation de handicap*

Article 11

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

Article 12

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

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

§ 3. Les instances régionales, de la COCOM et de la COCOF, les administrations locales, les organisations intermédiaires et les opérateurs d'insertion socio professionnelle sont tenus, lorsqu'ils refusent un aménagement jugé déraisonnable, de proposer une alternative équivalente à la personne en situation de handicap concernée.

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

Article 13

Une exigence professionnelle est essentielle et déterminante uniquement lorsque:

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

Article 14

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

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

Afdeling 3 – Goederen en diensten die exclusief of essentieel bestemd zijn voor de leden van een bepaald geslacht

Artikel 15

Een direct onderscheid gebaseerd op het geslacht vormt geen directe discriminatie indien de levering van goederen en diensten die exclusief of essentieel bestemd zijn voor de leden van één geslacht, objectief gerechtvaardigd is door een legitiem doel en indien de middelen om dit doel te bereiken gepast en noodzakelijk zijn.

Afdeling 4 – Positieve acties

Artikel 16

§ 1. Een onderscheid op grond van één of meerdere beschermde criteria geeft nooit aanleiding tot de vaststelling van enige vorm van directe of indirecte discriminatie wanneer dit onderscheid een maatregel van positieve actie inhoudt die is aangenomen met inachtneming van het door de gewestregering, het College en het Verenigd College gezamenlijk vastgestelde regelgevingskader.

§ 2. Het regelgevingskader zoals bedoeld in § 1 moet de volgende cumulatieve voorwaarden naleven en uitvoeren:

- 1° er moet een kennelijke ongelijkheid zijn;
- 2° het verdwijnen van deze ongelijkheid moet worden aangewezen als een te bevorderen doelstelling;
- 3° de maatregel van positieve actie moet van tijdelijke aard zijn en van die aard zijn dat hij verdwijnt zodra de beoogde doelstelling is bereikt;
- 4° de maatregel van positieve actie mag andermans rechten niet onnodig beperken.

§ 3. Zolang het in de vorige paragrafen bedoelde regelgevingskader niet is aangenomen, kunnen de positieve acties worden uitgevoerd met inachtneming van de vier voorwaarden zoals bedoeld in § 2. In dat geval, moet de auteur van de positieve actie uitdrukkelijk uitleggen, bij de uitvoering van de positieve actie, hoe deze actie elk van de vier voorwaarden naleeft en uitvoert.

Afdeling 5 – Vrijwaringsbeding

Artikel 17

§ 1. Een onderscheid op grond van de beschermde criteria geeft nooit aanleiding tot de vaststelling van enige vorm van discriminatie uit hoofde van dit Wetboek, wanneer deze wordt opgelegd door of krachtens een wet, decreet of ordonnantie.

§ 2. De voorgaande paragraaf loopt echter niet vooruit op de overeenstemming van bij of krachtens een wet, decreet of ordonnantie gemaakte onderscheidingen met de Grondwet, het recht van de Europese Unie en het internationale recht.

Section 3 – Biens et services exclusivement ou essentiellement destinés aux membres d'un sexe déterminé

Article 15

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

Section 4 – Actions positives

Article 16

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

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

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

§ 3. Tant que le cadre réglementaire visé aux paragraphes précédents n'est pas adopté, des actions positives peuvent être mises en place dans le respect des quatre conditions énoncées au § 2. Dans ce cas, l'auteur de l'action positive doit veiller à motiver expressément, au moment de la mise en place de l'action positive, comment celle-ci respecte et met en œuvre chacune des quatre conditions.

Section 5 – Clause de sauvegarde

Article 17

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

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

TITEL 3
Algemene beschermingsregelingen

HOOFDSTUK 1
Verboden contractuele bedingen

Artikel 18

§ 1. De bepalingen die strijdig zijn met dit Deel alsook de contractuele bedingen die bepalen dat één of meerdere contracterende partijen bij voorbaat afzien van de rechten die door dit Deel worden gewaarborgd, zijn nietig.

§ 2. De bepalingen zoals bedoeld in § 1 omvatten de administratieve handelingen, de clausules opgenomen in individuele of collectieve overeenkomsten en collectieve regelingen, evenals de bedingen opgenomen in eenzijdig uitgevaardigde documenten.

§ 3. Op het gebied van tewerkstelling en beroepsopleiding, omvatten de bepalingen zoals bedoeld in § 1 eveneens de documenten uitgaande van de werkgevers, intermediaire organisaties en de operatoren van socio-professionele inschakeling, evenals overeenkomsten waarbij deze partij zijn.

HOOFDSTUK 2
Bescherming tegen vergelding

Artikel 19

§ 1. Wanneer een melding wordt gedaan of een klacht wordt ingediend of een vordering wordt ingesteld door of ten voordele van een persoon wegens schending van dit Deel, mogen geen nadelige maatregelen worden genomen tegen de betrokken persoon, behalve om redenen die vreemd zijn aan de melding, de klacht of de vordering of hun inhoud.

§ 2. De in § 1 bedoelde bescherming is eveneens van toepassing op personen die optreden als raadsheer, verdediger, getuige of bijstandsverlener ten voordele van het slachtoffer of van de persoon die de klacht indient of aangifte doet, en voor de personen die optreden als klokkenluider.

§ 3. Wanneer een nadelige maatregel wordt genomen ten aanzien van de betrokkene binnen twaalf maanden na het indienen van de klacht of de melding, of het tijdstip waarop de betrokkene kennis nam van de melding of klacht of nadat hij redelijkerwijs kennis had kunnen nemen van deze stappen, dient degene tegen wie de klacht of de melding gericht is, te bewijzen dat de nadelige maatregel is genomen om redenen die vreemd zijn aan de klacht.

Wanneer een persoon binnen de twaalf maanden nadat hij kennis heeft genomen van de melding of klacht of nadat hij redelijkerwijs kennis had kunnen nemen van deze stappen, een nadelige maatregel neemt ten aanzien van de persoon op wie de vermeende inbreuk betrekking heeft, is het aan de persoon die de nadelige maatregel heeft genomen om aan te tonen dat de nadelige maatregel geen verband houdt met de melding of klacht of hun inhoud.

Indien door of ten behoeve van de betrokkene een rechtsvordering is ingesteld, wordt de in lid 1 bedoelde termijn verlengd tot drie maanden na de dag waarop de uitgesproken beslissing in kracht van gewijsde is getreden.

§ 4. Wanneer wordt geoordeeld dat er een nadelige maatregel in strijd met paragraaf 1 is genomen, moet de auteur van de maatregel de

TITRE 3
Dispositifs généraux de protection

CHAPITRE 1^{ER}
Clauses contractuelles interdites

Article 18

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

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

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

CHAPITRE 2
Protection contre les représailles

Article 19

§ 1^{er}. Lorsqu'un signalement est fait ou une plainte ou une action est introduite par ou au bénéfice d'une personne en raison d'une violation de la présente Partie, aucune mesure préjudiciable ne peut être prise à l'encontre de la personne concernée, sauf pour des raisons qui sont étrangères à ce signalement, cette plainte ou cette action ou à leur contenu.

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

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

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

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

§ 4. Lorsqu'il a été jugé qu'une mesure préjudiciable a été adoptée en contravention au § 1^{er}, l'auteur de la mesure doit verser à la personne

betrokkene een schadevergoeding betalen die, naar keuze van die persoon, gelijk is aan hetzij de in artikel 22 van dit Wetboek bedoelde forfaitaire schadevergoeding, hetzij aan de werkelijk door de persoon geleden schade. In laatstgenoemd geval, moet de betrokkene de omvang van de geleden schade bewijzen.

De in deze paragraaf bedoelde schadevergoeding kan worden gecumuleerd met de in Hoofdstuk 3 van deze Titel bedoelde schadevergoeding in geval van discriminatie.

Artikel 20

§ 1. In afwijking van artikel 19, § 4, kan deze persoon of belangenvereniging waarbij hij is aangesloten, wanneer de nadelige maatregel is genomen door een gewestelijke instantie, de GGC of de COCOF of een lokaal bestuur waarbij de betrokkene in dienst is, verzoeken opnieuw in dienst te worden genomen of zijn functie onder dezelfde voorwaarden als voorheen te laten uitoefenen.

Het verzoek wordt ingediend bij een ter post aangetekende brief binnen dertig dagen volgend op de datum van de kennisgeving van de opzegging, van de beëindiging zonder opzegging, van de eenzijdige wijziging van de arbeidsvoorwaarden of van enige andere nadelige maatregel. De betrokken werkgever moet zich binnen dertig dagen volgend op de kennisgeving een standpunt over het verzoek nemen.

De werkgever die de persoon herplaatst en/of hem of haar zijn of haar functie laat uitoefenen onder dezelfde voorwaarden als voorheen, is verplicht de gederfde verloning wegens ontslag, wijziging van de arbeidsvoorwaarden of enige andere nadelige maatregel te betalen, alsmede de werkgevers- en werknemersbijdragen betreffende deze verloning storten.

Dit artikel is niet van toepassing wanneer de nadelige maatregel wordt getroffen nadat de arbeidsbetrekking een einde heeft genomen.

§ 2. Indien de werknemer na het in § 1, eerste lid bedoelde verzoek niet opnieuw in dienst wordt genomen of zijn functie niet onder dezelfde voorwaarden als voorheen kan uitoefenen, en indien er geoordeeld werd dat de nadelige maatregel in strijd is met de bepalingen van artikel 19, § 1, moet de werkgever aan de betrokkene een vergoeding betalen die, naar keuze van de werknemer, gelijk is aan een forfaitair bedrag dat overeenstemt hetzij met de bruto verloning voor zes maanden, hetzij aan de werkelijk door de betrokkene geleden schade, op voorwaarde dat in laatstgenoemd geval hij de omvang van de geleden schade bewijst.

§ 3. De werkgever is verplicht dezelfde vergoeding uit te betalen, zonder dat de betrokkenen of de belangenvereniging waarbij hij is aangesloten, het in § 1 bedoelde verzoek om opnieuw in dienst te worden opgenomen of zijn functie onder dezelfde voorwaarden als voorheen te kunnen uitoefenen moet indienen:

- 1° wanneer het bevoegde rechtscollege de feiten van discriminatie, die het voorwerp uitmaken van de klacht, als bewezen heeft geacht;
- 2° wanneer de betrokkene de arbeidsbetrekking beëindigt, omdat het gedrag van de werkgever in strijd is met de bepalingen van artikel 19, § 1, wat volgens de werknemer een reden is om de arbeidsbetrekking zonder opzegging of voor het verstrijken ervan te beëindigen;
- 3° wanneer de werkgever de arbeidsbetrekking heeft beëindigd om dringende redenen en het bevoegde rechtscollege deze beëindiging ongegrond en in strijd met de bepalingen van artikel 19, § 1 heeft geacht.

§ 4. Wanneer de nadelige maatregel getroffen wordt nadat de arbeidsbetrekking beëindigd werd en in strijd wordt bevonden met artikel 19, § 1, is de werkgever verplicht het slachtoffer de in § 2 bedoelde schadevergoeding te betalen.

concernée des dommages et intérêts dont le montant correspond, au choix de cette personne, soit à l'indemnisation forfaitaire visée à l'article 22 du présent Code, soit au dommage que celle-ci a réellement subi. Dans ce dernier cas, il appartient à la personne concernée de prouver l'étendue du préjudice qu'elle a subi.

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

Article 20

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

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

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

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

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

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

- 1° lorsque la juridiction compétente a considéré comme établis les faits de discrimination qui forment l'objet de la plainte;
- 2° lorsque la personne concernée rompt la relation de travail, parce que le comportement de l'employeur viole les dispositions de l'article 19, § 1^{er}, ce qui constitue selon le travailleur un motif de rupture de la relation de travail sans préavis ou pour y mettre un terme avant son expiration;
- 3° lorsque l'employeur a rompu la relation de travail pour motif grave, et pour autant que la juridiction compétente ait estimé cette rupture non fondée et en contradiction avec les dispositions de l'article 19, § 1^{er}.

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

Artikel 21

§ 1 Voor de toepassing van dit hoofdstuk, wordt onder klacht of melding of rechtsvordering verstaan:

- Een klacht of een melding ingediend door de betrokkene bij de Brusselse instantie, het lokale bestuur of – dienst waarbij hij in dienst is, een organisatie, vereniging, instelling, operator of orgaan tegen wie de klacht is ingediend, overeenkomstig de van kracht zijnde procedures;
- een klacht of een melding bij het orgaan of de organisatie die verantwoordelijk is voor de vermoedelijke schending, namens de betrokkene, door Unia of het Instituut, of door een belangenvereniging;
- een rechtsvordering ingesteld door de betrokkene;
- een rechtsvordering ingesteld door Unia of het Instituut of een belangenvereniging ten voordele van de betrokkene of een door Unia of het Instituut of een belangenvereniging met toestemming van de bij de vermeende inbreuk betrokkene rechtsvordering;
- een klacht of melding ingediend door of namens de betrokkene bij Unia, het Instituut of een belangenvereniging;
- een melding, aangifte of klacht ingediend bij de met de controle belaste ambtenaren of bij de Inspectiedienst van de Gewestelijke Overheidsdienst Brussel;
- een aangifte bij de politie, een klacht met burgerlijke partijstelling bij de onderzoeksrechter of een kennisgeving aan de Procureur des Konings of de arbeidsauditeur;
- een melding of een klacht ingediend bij de dienst die toezicht houdt op de handelingen en de werking van overheidsdiensten of -organen of die optreedt met het oog op een minnelijke schikking van geschillen.

§ 2. Wanneer een betrokkene bij de vermoedelijke inbreuk een melding doet, een klacht indient of een rechtsvordering instelt, of wanneer een in § 1 bedoelde persoon de bedoelde handelingen verricht, kan hij de in § 1 bedoelde organisatie, dienst of instelling waarvoor de handeling wordt verricht, om een schriftelijk en gedateerd bewijs verzoeken.

Het schriftelijk bewijs verstrekt door de in § 1 bedoelde organisatie, dienst of instelling bevat de identiteit van de persoon, de getroffen maatregelen, de datum van de maatregel en de datum van het verzoek om bewijs. Deze organisaties, diensten en instellingen zijn verantwoordelijk voor de verwerking van deze gegevens in de zin van de wetgeving inzake de gegevensbescherming. De bewaartermijn voor dit bewijs is de termijn die geldt voor de opslag van het individuele dossier zoals bepaald in het gegevensbeschermingsbeleid van de verwerkingsverantwoordelijke.

HOOFDSTUK 3
Vergoeding van de slachtoffers

Afdeling 1 – Algemene regeling

Artikel 22

§ 1. Ingeval van door dit Deel beoogde discriminatie, kan het slachtoffer of de belangengroep die namens het slachtoffer optreedt een schadevergoeding vorderen overeenkomstig het contractuele of buitencontractuele aansprakelijkheidsrecht.

De persoon die het discriminatieverbod heeft geschonden moet het slachtoffer een schadevergoeding betalen die, naar keuze van het slachtoffer, overeenstemt hetzij een door § 2 vastgesteld forfaitair bedrag,

Article 21

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

- une plainte ou un signalement introduits par l'intéressé auprès de l'instance bruxelloise, de l'administration locale ou du service qui l'emploi, 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 introduits par ou au bénéfice de la personne concernée auprès d'Unia, de l'Institut ou d'un groupement d'intérêts;
- un signalement, une déclaration ou une plainte introduits auprès des fonctionnaires chargés du contrôle, ou du Service d'inspection régionale du Service public régional de Bruxelles;
- une déclaration faite auprès des services de police, une plainte avec constitution de partie civile déposée auprès du juge d'instruction ou une notification faite au procureur du Roi ou à l'auditeur du travail;
- un signalement fait ou une plainte déposée auprès d'un service qui contrôle les actes et le fonctionnement des administrations publiques ou des instances administratives ou qui intervient en vue de parvenir à une résolution extrajudiciaire des litiges.

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

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

CHAPITRE 3
Indemnisation des victimes

Section 1^{re} – Régime général

Article 22

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

L'auteur de la discrimination doit verser à la victime une indemnité correspondant, selon le choix de la victime, soit à une somme forfaitaire fixée conformément au § 2, soit au dommage réellement subi par la

hetzij aan de werkelijk door het slachtoffer geleden schade. In laatstgenoemd geval, moet het slachtoffer de omvang van de geleden schade bewijzen.

§ 2. De forfaitaire vergoeding voor morele schade ten gevolge van discriminatie wordt door de rechter vastgesteld op 2.000 euro tot 6.000 euro. De factoren waarop de rechter zijn beoordeling moet baseren zijn de volgende:

- 1° het feit dat de persoon die het discriminatieverbod heeft geschonden, niet kan aantonen dat de betrokken nadelige behandeling ook zonder discriminatie zou zijn toegepast;
- 2° de veelheid aan beschermde criteria waarop de discriminatie is gebaseerd;
- 3° een door de verzoeker aangetoonde context van systemische discriminatie, dit wil zeggen een situatie waarin een geheel van formele en informele gedragingen, regels en praktijken in een organisatie op elkaar inwerken en samen een algemeen effect veroorzaken van uitsluiting en benadeling van mensen met één of meerdere beschermde criteria;
- 4° andere omstandigheden waaruit de bijzondere ernst van de geleden morele schade blijkt.

§ 3. De in § 2 bedoelde bedragen worden jaarlijks op 1 januari geïndexeerd, rekening houdend met het indexcijfer van de consumptieprijzen van de maand november, met toepassing van de volgende indexeringsformule: het nieuwe bedrag is gelijk aan het basisbedrag vermenigvuldigd met het nieuwe indexcijfer en gedeeld door het beginindexcijfer. Het beginindexcijfer is die van de maand november 2023.

Afdeling 2 – Specifieke regeling voor Brusselse besturen

Artikel 23

§ 1. Ingeval van een door dit Deel beoogde discriminatie in het kader van een arbeidsbetrekking kan het slachtoffer of de belangengroep die namens het slachtoffer optreedt een vergoeding van zijn of haar schade vorderen op grond van het contractuele en buitencontractuele aansprakelijkheidsrecht.

De gewestelijke instantie, de GGC en de COCOF, of het lokale bestuur die, als werkgever, het discriminatieverbod heeft geschonden, betaalt het slachtoffer een schadevergoeding die naar keuze van het slachtoffer, gelijk is aan hetzij een forfaitair bedrag zoals uiteengezet in § 2, hetzij aan de werkelijk door het slachtoffer geleden schade. In laatstgenoemd geval moet het slachtoffer de omvang van de geleden schade bewijzen.

§ 2. De forfaitaire schadevergoeding voor materiële en morele schade zoals vermeld in § 1, is gelijk aan de bruto bezoldiging voor zes maanden, tenzij de werkgever de werkgever aantoont dat de nadelige behandeling ook zonder discriminatie zou zijn toegepast.

In dat laatste geval wordt de forfaitaire schadevergoeding voor materiële en morele schade beperkt tot drie maanden bruto bezoldiging. Wanneer de materiële schade die voortvloeit uit een door dit Wetboek beoogde discriminatie kan worden vergoed door toepassing van de nietigheidssanctie voorzien in artikel 18, is de forfaitaire vergoeding voor de morele schade, geleden ten gevolge van discriminatie, vastgesteld overeenkomstig artikel 22.

§ 3. De forfaitaire schadevergoeding bedoeld in de voorgaande paragrafen kan worden gecumuleerd met beschermingsvergoedingen ten gevolge van de beëindiging van een arbeidsrelatie, tenzij anders vereist door of krachtens de wet.

victime. Dans ce dernier cas, la victime doit prouver l'étendue du préjudice subi.

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

- 1° le fait que l'auteur de la discrimination ne peut démontrer que le traitement litigieux préjudiciable ou désavantageux aurait également été adopté en l'absence de discrimination;
- 2° la multiplicité des critères protégés sur lesquels se fonde la discrimination;
- 3° un contexte de discrimination systémique démontré par le demandeur, c'est-à-dire une situation dans laquelle un ensemble de comportements, règles et pratiques, formels ou informels, ancrés dans une organisation, interagissent et se combinent pour produire un effet global d'exclusion et de désavantage à l'encontre des personnes caractérisées par un ou plusieurs critères protégés;
- 4° d'autres circonstances démontrant la gravité particulière du préjudice moral subi.

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

Section 2 – Régime spécifique à la fonction bruxelloise

Article 23

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

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

§ 2. Les dommages et intérêts forfaitaires pour préjudices matériels et moraux visés au § 1^{er} correspondent à la rémunération brute de six mois, à moins que l'employeur ne démontre que le traitement litigieux préjudiciable ou désavantageux aurait également été adopté en l'absence de discrimination.

Dans cette dernière hypothèse, l'indemnisation forfaitaire pour le dommage matériel et moral est limitée à trois mois de rémunération. Lorsque le préjudice matériel résultant d'une discrimination visée par le présent Code peut toutefois être réparé en appliquant la sanction de nullité telle que prévue à l'article 18, l'indemnisation forfaitaire du préjudice moral subi du fait d'une discrimination est fixé conformément à l'article 22.

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

Afdeling 3 – Specifieke regeling voor huisvesting

Artikel 24

§ 1. Ingeval van een door dit Deel beoogde discriminatie op het gebied van huisvesting, kan het slachtoffer of de belangengroep die namens het slachtoffer optreedt een schadevergoeding vorderen overeenkomstig het contractuele of buitencontractuele aansprakelijkheidsrecht.

De persoon die het discriminatieverbod heeft geschonden, moet aan het slachtoffer een schadevergoeding betalen die, naar keuze van het slachtoffer, gelijk is aan hetzij een forfaitair bedrag zoals uiteengezet in § 2, hetzij aan de werkelijk door het slachtoffer geleden schade. In laatstgenoemd geval, moet het slachtoffer de omvang van de geleden schade bewijzen.

§ 2. De in § 1 bedoelde forfaitaire vergoeding voor morele schade wordt vastgesteld op een bedrag van zes maanden huur.

§ 3. In afwijking van de voorgaande paragrafen moet, wanneer geen enkele huurprijs als referentie kan worden gebruikt om de forfaitaire vergoeding vast te stellen, worden verwezen naar de referentiehuurprijs die is opgenomen in het indicatief rooster van de huurprijzen, zoals bedoeld in de Brusselse huisvestingscode.

HOOFDSTUK 4 Bekendmaking van de beslissing

Artikel 25

Wanneer de rechtbank oordeelt dat er sprake is van discriminatie, kan zij bevelen dat er gedurende een door haar te bepalen periode een samenvatting van haar beslissing wordt aangeplakt, zowel buiten als binnen de inrichtingen van de overtreder of in de aan hem toebehorende ruimten, en kan zij bevelen dat deze samenvatting wordt gepubliceerd of verspreid in kranten of op enige andere wijze, met uitzondering van publicatie op het internet, en dit alles op kosten van de overtreder. De beslissing om de samenvatting aan te brengen, te publiceren en/of te verspreiden moet gerechtvaardigd zijn om toekomstige discriminatie te voorkomen. De methodes voor het tonen, publiceren en/of verspreiden van de samenvatting zullen gerechtvaardigd worden met betrekking tot hetzelfde doel. De samenvatting is volledig anoniem wat het slachtoffer betreft. De identiteit van de dader van de discriminatie wordt vermeld indien het een rechtspersoon betreft. Indien de dader een meerderjarige natuurlijke persoon is, kan de rechtbank bevelen dat zijn of haar identiteit wordt vermeld indien zij, in het licht van de omstandigheden van de zaak, van oordeel is dat dit strikt noodzakelijk is om toekomstige discriminatie door dezelfde dader te voorkomen. De beslissing om de identiteit van de dader te vermelden wanneer deze een meerderjarige natuurlijke persoon is, moet door de rechter specifiek worden gemotiveerd.

In afwijking van het eerste lid kan, indien het slachtoffer daarom verzoekt, ten aanzien van de dader van discriminatie die een rechtspersoon is, publicatie op het internet worden bevolen indien de vastgestelde discriminatie heeft plaatsgevonden in een context van systemische discriminatie zoals bedoeld in artikel 22, § 2, 3°. De rechter zal specifieke redenen geven voor de beslissing om de samenvatting op het internet te publiceren. Publicatie op het internet kan ook worden bevolen als het slachtoffer daarom vraagt, ongeacht of de dader een rechtspersoon of een meerderjarige natuurlijke persoon is, als de vastgestelde discriminatie zich op het internet heeft voorgedaan. Indien de dader een meerderjarige natuurlijke persoon is, mag zijn of haar identiteit alleen worden vermeld in de in lid 1 genoemde omstandigheden, rekening houdend met de gevolgen van publicatie op het internet voor zijn of haar privéleven.

Section 3 – Régime spécifique au logement

Article 24

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

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

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

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

CHAPITRE 4 Affichage de la décision

Article 25

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

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

TITEL 4
Specifieke beschermingsregelingen

HOOFDSTUK 1
Toepassing van gelijke behandeling op het gebied van
werkgelegenheid, en gewestelijke en lokale overheidsdiensten

Artikel 26

Voor hetzelfde werk of voor werk waaraan eenzelfde waarde wordt toegekend, moet elke discriminatie op grond van geslacht of gezinsverantwoordelijkheid uit alle elementen en voorwaarden van de bezoldiging worden geweerd. In het bijzonder wanneer een systeem van werkclassificatie wordt gebruikt voor het bepalen van de bezoldigingen, moet dit systeem steunen op dezelfde criteria voor mannelijke en vrouwelijke, onafhankelijk van de gezinsverantwoordelijkheid werknemers en moet het discriminatie op grond van geslacht uitsluiten.

Artikel 27

§ 1 Een werknemer verbonden door een arbeidsbetrekking, die in moederschapsverlof, bevallingsverlof, adoptieverlof of een ander verlof in verband met de gezinsverantwoordelijkheden is, heeft het recht om na dit verlof zijn/haar functie of een gelijkwaardige functie weer op te nemen onder dezelfde voorwaarden.

§ 2. De werknemer heeft het recht op elke verbetering van de arbeidsvoorwaarden waarop zij het recht zou hebben gehad tijdens haar afwezigheid wegens het moederschapsverlof, het geboorteverlof, het adoptieverlof of een ander verlof in verband met gezinsverantwoordelijkheden.

§ 3. De werknemer heeft het recht op alle verworven of nog te verwerven rechten tijdens haar moederschapsverlof, geboorteverlof, adoptieverlof of ander verlof in verband met gezinsverantwoordelijkheden.

§ 4. Elk slachtoffer van een inbreuk in de zin van de §§ 1 tot en met 3 kan ofwel de in artikel 23 bedoelde forfaitaire schadevergoeding eisen, ofwel de schade die hij daadwerkelijk heeft geleden. In het laatste geval, moet het slachtoffer de omvang van de geleden schade bewijzen.

HOOFDSTUK 2
Toepassing van de gelijke
behandeling in de beroepsopleiding

Artikel 28

Dit hoofdstuk is van toepassing op elk persoon die zich op om het even welk niveau inlaat met professionele oriëntatie, opleiding, vorming, vervolmaking en omschakeling, evenals op al diegenen die op deze gebieden informatie of reclame verspreiden binnen de volgende instellingen:

- het “Institut bruxellois francophone pour la Formation professionnelle” opgericht door het decreet van 17 maart 1994 van de Franse Gemeenschapscommissie houdende oprichting van het “Institut bruxellois francophone pour la Formation professionnelle”;
- de centra voor beroepsopleiding erkend door het “Institut bruxellois francophone pour la Formation professionnelle” en bepaald in de artikelen 6 tot 10 van het besluit van 12 mei 1987 van de Executieve van de Franse Gemeenschap met betrekking tot de beroepsopleiding;
- de instellingen van socioprofessionele inschakeling erkend overeenkomstig het decreet van 27 april 1995 van de Franse

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

Gemeenschapscommissie met betrekking tot de erkenning van sommige instellingen van socioprofessionele inschakeling en de betoelaging van hun activiteiten inzake beroepsopleiding om de kansen van niet-werkende en laaggeschoolde werkzoekenden op werk te verhogen in het kader van gecoördineerde voorzieningen van socioprofessionele inschakeling;

- de centra voor permanente vorming voor de middenstand en de kleine en middelgrote ondernemingen erkend in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, overeenkomstig het besluit van 28 oktober 1991 van de Executieve van de Franse Gemeenschap tot vaststelling van de erkenningsvoorwaarden van de centra voor permanente vorming voor de middenstand en de kleine en middelgrote ondernemingen.

Artikel 29

Gelijke behandeling dient te worden gewaarborgd aan elke persoon in de bepalingen en praktijken met betrekking tot professionele oriëntatie, opleiding, vorming, vervolmaking en omschakeling.

Gelijke behandeling dient te worden eveneens gewaarborgd wat betreft de toegang tot examens en de voorwaarden tot verkrijging en aflevering van alle soorten van diploma's, getuigschriften en titels.

Behalve in het geval van een overeenkomstig artikel 16 toegestane positieve actie, is het met name verboden:

- 1° te verwijzen naar een beschermd criterium in voorwaarden of criteria met betrekking tot de professionele oriëntatie, opleiding, vorming, vervolmaking en omschakeling, of om in deze voorwaarden of criteria elementen te gebruiken die, zelfs zonder uitdrukkelijk te verwijzen naar deze kenmerken, aanleiding geven tot discriminatie;
- 2° in de informatie of reclame, de professionele oriëntatie, opleiding, vorming, vervolmaking en omschakeling voor te stellen als meer in het bijzonder passend voor personen op grond van een beschermd criterium;
- 3° de toegang te weigeren of te hinderen tot professionele oriëntatie, opleiding, vorming, vervolmaking en omschakeling omwille van expliciete of impliciete redenen die rechtstreeks of onrechtstreeks zijn gebaseerd op een beschermd criterium;
- 4° al naargelang een beschermd criterium verschillende voorwaarden creëren voor het verkrijgen of de aflevering van alle soorten van diploma's, getuigschriften en titels van welke aard ook.

Artikel 30

Om de toepassing van het beginsel van de gelijke behandeling ten aanzien van personen met een handicap te waarborgen, dienen redelijke aanpassingen te worden verricht. Dit betekent dat de in artikel 28 bedoelde personen in een concrete situatie de passende maatregelen treffen om de toegang mogelijk te maken tot de beroepsoriëntatie, de informatie over beroepen, opleidings-, vervolmaking- en omschakelingsmaatregelen, tenzij deze maatregelen een onevenredige last opleggen. Deze last mag niet worden beschouwd als onevenredig indien deze in toereikende mate wordt gecompenseerd door geldende maatregelen.

HOOFDSTUK 3 Toepassing van gelijke behandeling op het gebied van huisvesting

Artikel 31

Onverminderd de regelgeving van toepassing op de openbare vastgoedoperatoren en SVK's, kiest de verhuurder zijn huurder vrij en zonder discriminatie en de vastgoedmakelaar vrij en zonder discriminatie zijn huurder.

relatif à l'agrément de certains organismes d'insertion socioprofessionnelle et au subventionnement de leurs activités de formation professionnelle en vue d'accroître les chances des demandeurs d'emploi inoccupés et peu qualifiés de trouver ou de retrouver du travail dans le cadre de dispositifs coordonnés d'insertion socioprofessionnelle;

- aux centres de formation permanente pour les classes moyennes et les petites et moyennes entreprises agréés en Région de Bruxelles-Capitale conformément à l'arrêté du 28 octobre 1991 de l'Exécutif de la Communauté française fixant les conditions d'agrément des Centres de Formation permanente pour les Classes moyennes et les petites et moyennes entreprises.

Article 29

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

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

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

- 1° De faire référence à un critère protégé dans les conditions ou critères relatifs à l'orientation, la formation, l'apprentissage, le perfectionnement et le recyclage professionnels ou d'utiliser, dans ces conditions ou critères, des éléments qui, même sans référence explicite aux critères protégés donnent lieu à une discrimination;
- 2° De présenter, dans l'information ou la publicité, l'orientation, la formation, l'apprentissage, le perfectionnement et le recyclage professionnels comme convenant plus particulièrement à des personnes en fonction d'un critère protégé;
- 3° De refuser ou d'entraver l'accès à l'orientation, la formation, l'apprentissage, le perfectionnement et le recyclage professionnels pour des motifs explicites ou implicites fondés directement ou indirectement sur un critère protégé;
- 4° De créer, sur la base d'un critère protégé, des conditions différentes d'obtention ou de délivrance de tous les types de diplômes, certificats et titres quelconques.

Article 30

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

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

Article 31

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

Dit hoofdstuk bepaalt de informatiegegevens alsmede de rechtvaardigingen die een verhuurder bij de kandidaat-huurder kan inwinnen.

Artikel 32

§ 1. De verhuurder mag de volgende algemene gegevens inwinnen, met naleving van de regelgeving betreffende de bescherming van de persoonlijke levenssfeer:

1° voor het bezoek:

- a) de naam en voornaam van de kandidaat-huurder(s);
- b) een communicatiemiddel met de kandidaat-huurder;

2° ter ondersteuning van de kandidaatstelling:

- a) het bedrag van de financiële middelen waarover de huurder beschikt of de raming ervan om na te gaan of de kandidaat in staat is om de huur te betalen;
- b) het aantal personen dat deel uitmaakt van het gezin om na te gaan of het gehuurde goed geschikt is gelet op de oppervlakte ervan;

3° met het oog op het opstellen en sluiten van een huurovereenkomst:

- a) elk document dat het mogelijk maakt de identiteit van de huurder en zijn bekwaamheid om te contracteren vast te stellen;
- b) de burgerlijke stand van de huurder indien deze gehuwd is of wettelijk samenwonend, rekening houdend met de bescherming van de gezinswoning zoals bedoeld in het Burgerlijk Wetboek.

§ 2. De gewestregering kan een gestandaardiseerd document vaststellen met de informatie die door de verhuurder opgevraagd kan worden. Dit document bevat en detailleert ten minste de inhoud en de vorm van de informatie bedoeld in § 1. De gewestregering kan, na advies van de Gegevensbeschermingsautoriteit en Unia, andere informatie bepalen die door de verhuurder opgevraagd kan worden, alsook de inhoud en de vorm ervan.

§ 3. Noch de oorsprong noch de aard van de middelen mogen door de verhuurder in aanmerking worden genomen om een woning te weigeren.

§ 4. Persoonsgegevens van kandidaat-huurders mogen door de verhuurder, ten welke titel ook, slechts worden bewaard gedurende een periode van maximaal zes maanden die nodig is voor de behandeling van hun kandidaatstelling alsook, indien nodig, gedurende een periode van maximaal 10 jaar die nodig is voor de afhandeling van geschillen in verband met mogelijke discriminatie.

Persoonsgegevens van huurders mogen worden bewaard gedurende de volledige looptijd van de betreffende huurovereenkomst en tot 5 jaar daarna, alsook, indien nodig, gedurende een periode van maximaal 10 jaar die nodig is voor de afhandeling van geschillen in verband met mogelijke discriminatie.

Artikel 33

Onverminderd artikel 32, § 1, kan de kandidaat-huurder vóór het sluiten van de huurovereenkomst een bezoek aan het pand eisen.

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.

TITEL 5
Opsporing en vervolging van discriminatie

HOOFDSTUK 1
Discriminatietesten

Afdeling 1 – Tewerkstelling

Artikel 34

§ 1. In het kader van de toepassing van de discriminatietesten zoals bedoeld in artikel 4/3, § 2, van de ordonnantie van 30 april 2009 betreffende het toezicht op de reglementeringen inzake werkgelegenheid die tot de bevoegdheid van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest behoren en de invoering van administratieve geldboeten toepasselijk in geval van inbreuk op deze reglementeringen, moet Actiris:

- 1° elke eerste en vijftiende dag van de maand via elektronische weg aan de ambtenaren, die door de gewestregering zijn aangewezen om toe te zien op de toepassing van dit Wetboek op het gebied van de tewerkstelling, alle klachten of meldingen doorgeven die haar integratiedienst voor gediscrimineerde werkzoekenden heeft ontvangen en die een voldoende vermoeden van discriminatie inhouden, met de uitdrukkelijke toestemming van het slachtoffer, ongeacht of hij of zij anoniem wenst te blijven of niet;
- 2° de ambtenaren die door de gewestregering zijn aangewezen om toe te zien op de toepassing van dit Wetboek op het gebied van de tewerkstelling, binnen een termijn van ten hoogste tien dagen na het verzoek, via elektronische weg geanonimiseerde curricula vitae toezenden die de uitvoering van de in artikel 4/3, § 2 van de ordonnantie van 30 april 2009 bedoelde tests mogelijk maken.

Actiris ziet erop toe dat de persoonsgegevens waar de doorgifte in 2° betrekking op heeft passend en relevant zijn en beperkt blijven tot wat noodzakelijk is voor de doeleinden waarvoor ze worden verwerkt.

De gewestregering bepaalt de modaliteiten en procedures voor de toezending van de in lid 1 bedoelde gegevens.

§ 2. De Gewestelijke Werkgelegenheidsinspectie van de Gewestelijke Overheidsdienst Brussel kan de persoonsgegevens van werkgevers, van de persoon die zich als het slachtoffer van discriminatie beschouwt en van andere personen verzamelen, opslaan, verwerken of meedelen voor zover dat nodig en passend is voor de vervulling van de opdracht van openbare nut zoals bedoeld in artikel 4/3 van de ordonnantie van 30 april 2009 en de wettelijke verplichtingen overeenkomstig dit Wetboek.

Het doel van de verwerking van persoonsgegevens is hoofdzakelijk het bestrijden van discriminatie en het uitvoeren van de tests zoals bedoeld in artikel 4/3, § 2 van de ordonnantie van 30 april 2009.

Onverminderd de bepalingen van lid 2, zijn de specifieke doeleinden van de verwerkingen van persoonsgegevens in verband met de uitvoering van de tests zoals bedoeld in artikel 4/3, § 2 van de ordonnantie van 30 april 2009, de in § 2 omschreven doeleinden.

§ 3. De Gewestelijke Werkgelegenheidsinspectie van de Gewestelijke Overheidsdienst Brussel is belast met de verwerking van persoonsgegevens zoals bedoeld in artikel 4, lid 7, van Verordening (EU) 2016/679 van het Europees Parlement en de Raad van 27 april 2016 betreffende de bescherming van natuurlijke personen in verband met de verwerking van persoonsgegevens en betreffende het vrije verkeer van die gegevens, in verband met de in paragraaf 2 vermelde doeleinden.

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^e jours de chaque mois par voie électronique, aux fonctionnaires désignés par le Gouvernement pour contrôler l'application du présent Code dans le domaine de l'emploi, l'ensemble des plaintes ou signalements, reçus par son service d'inclusion des demandeurs d'emploi discriminés à l'embauche, qui présentent une présomption suffisante de discrimination et ce moyennant l'accord explicite de la victime qu'elle veuille rester anonyme ou non;
- 2° transmettre par voie électronique aux fonctionnaires désignés par le Gouvernement pour contrôler l'application du présent Code dans le domaine de l'emploi, dans un délai de 10 jours maximum après la demande, des curriculum vitae 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 is verantwoordelijk voor de verwerking van persoonsgegevens, in de zin van artikel 4, 7) van de algemene verordening (EU) 2016/679 van het Europees Parlement en de Raad van 27 april 2016 betreffende de bescherming van natuurlijke personen in verband met de verwerking van persoonsgegevens en betreffende het vrije verkeer van die gegevens, wat betreft de doeleinden vermeld in paragraaf 1, 1° en 2°.

§ 4. Zonder afbreuk te doen aan andere wettelijke of reglementaire bepalingen die voorzien in een langere bewaartermijn, mogen de overeenkomstig § 2 niet langer bewaard dan nodig is voor de doeleinden waarvoor ze verwerkt worden, met een maximale bewaringstermijn die niet langer mag duren dan een jaar na de definitieve stopzetting van de procedures en gerechtelijke, administratieve en buitengerechtelijke beroepen die voortvloeien uit de vaststellingen door de Gewestelijke Werkgelegenheidsinspectie.

Artikel 35

De persoon die zich als slachtoffer beschouwt en een klacht over discriminatie heeft ingediend bij de Gewestelijke Werkgelegenheidsinspectie van de Gewestelijke Overheidsdienst Brussel of bij Actiris, wordt op de hoogte gebracht van het gevolg dat aan zijn klacht wordt gegeven.

Afdeling 2 – Huisvesting

Artikel 36

§ 1. Zonder afbreuk te doen aan de artikelen 6 en 20 van de Brusselse Huisvestingscode heeft de Gewestelijke Huisvestingsinspectiedienst van de Gewestelijke Overheidsdienst Brussel de opdracht om de naleving van de verplichtingen die bedoeld zijn bij of krachtens de bepalingen van de in dit Deel vastgestelde verplichtingen inzake huisvesting.

De ambtenaren van de Gewestelijke Huisvestingsinspectiedienst hebben de bevoegdheid om de inbreuken tegen de bepalingen van dit Deel op het gebied van huisvesting op te sporen en vast te stellen in processen-verbaal, die rechtsgeldig zijn tot bewijs van het tegenovergestelde. Ze kunnen, binnen de uitoefening van hun opdracht, zelf of met inschakeling van acteurs of erkende verenigingen die ijveren voor integratie via huisvesting en die daartoe zijn erkend, discriminatietesten inzake toegang tot huisvesting verrichten of laten verrichten, die gericht zijn op vastgoedmakelaars, verhuurders en hun vertegenwoordigers, waarmee op gecontroleerde wijze een verschil in behandeling op grond van een of meer beschermde criteria kan worden bepaald.

De gewestregering bepaalt de voorwaarden voor de in het vorige lid bedoelde erkenning, teneinde de onafhankelijkheid, onpartijdigheid en de opleiding in verband met discriminatieproblemen in de huisvestingssector van de erkenninghouders te waarborgen.

De discriminatietesten in de huisvestingssector kunnen de volgende vormen aannemen:

- 1° de situatietest: twee personen of meer, reëel of fictief, die gelijkaardige profielen vertonen die behalve het/de te testen criterium/a niet sterk van elkaar verschillen en die hun belangstelling kenbaar maken of hun kandidatuur indienen bij een verhuurder, zijn vertegenwoordiger of een vastgoedmakelaar, waarna de antwoorden met elkaar vergeleken worden met het oog op het nakijken of zij voldoen aan de bepalingen van dit Deel;
- 2° de mysterie cliënt: een reële of fictieve cliënt of kandidaat die een vraag aan een verhuurder of aan een vastgoedmakelaar voorlegt met het oog op het nakijken of het van de overeenkomst gegeven antwoord overeenkomt met de bepalingen van dit Deel.

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 juridiques, 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. De verzoeken zoals bedoeld in het vorige lid, kunnen per post, via elektronische weg of telefonisch worden gedaan.

§ 3. Wanneer de discriminatietest wordt uitgevoerd door de ambtenaren van de Gewestelijke Huisvestingsinspectiedienst, kunnen zij een valse identiteit gebruiken zonder dat zij zich moeten legitimeren of erop moeten wijzen dat de bij deze gelegenheid gedane vaststellingen kunnen worden aangewend voor de controle op de goede naleving van de bepalingen van dit Deel.

§ 4. De discriminatietest mag niet van uitlokkende aard zijn, dat wil zeggen hij moet zich beperken tot het creëren van de gelegenheid om een discriminerende praktijk aan het licht te brengen door een procedure inzake overdracht van informatie aan potentiële huurders, selectie van huurders en afsluiten van huurovereenkomst zonder overdrijven na te bootsen.

§ 5. De overeenkomstig deze bepaling uitgevoerde discriminatietest vormt, indien hij positief is, een feit waardoor verondersteld kan worden dat er sprake is van directe of indirecte discriminatie, die mogelijk bestraft wordt in toepassing van artikel 54.

§ 6. Indien de discriminatietest positief is, gaat de Gewestelijke Huisvestingsinspectiedienst over tot hoorzittingen in overeenstemming met artikel 37, § 2.

§ 7. Alle acties ondernomen tijdens de discriminatietest, en de resultaten ervan worden in een verslag opgetekend.

Het verslag omvat ten minste het proces-verbaal van de hoorzitting bedoeld in § 6, desgevallend de redenen voor het rechtvaardigen van het begaan van misdrijven die absoluut noodzakelijk zijn voor de uitoefening en het einddoel van de opdrachten.

§ 8. De persoonsgegevens die in het kader van discriminatietesten worden ingewonnen en verwerkt, omvatten de volgende categorieën:

- 1° identificatiegegevens, inclusief de naam en voornaam;
- 2° contactgegevens, inclusief het telefoonnummer en het e-mailadres;
- 3° andere informatie die het contact vergemakkelijkt, bijvoorbeeld de taal en het adres van de verblijfplaats;
- 4° informatie die betrekking heeft op de betrokken natuurlijke personen en die het al dan niet bestaan van discriminatie in de zin van deze titel aan het licht kan brengen, met inbegrip van kenmerken in verband met de betrokken woning;
- 5° schriftelijke communicatie en beeld- of geluidsopnames.

§ 9. De persoonsgegevens die in het kader van discriminatietesten worden ingewonnen en verwerkt, mogen slechts maximaal 5 jaar worden bewaard, indien de test geen discriminatie aan het licht brengt. De gegevens die discriminatie aan het licht brachten, worden bewaard gedurende een periode van maximaal 10 jaar die nodig is om het discriminatiegeschil in kwestie af te handelen.

§ 10. Wanneer een discriminatietest wordt uitgevoerd door acteurs of erkende verenigingen die ijveren voor integratie via huisvesting als bedoeld in lid 2 van § 1, zorgen zij ervoor dat zij de betrokken persoonsgegevens verzamelen en verwerken overeenkomstig de wet en de instructies van de Gewestelijke Huisvestingsinspectie die optreedt als verwerkingsverantwoordelijke in de zin van Verordening (EU) nr. 2016/679 van het Europees Parlement en de Raad van 27 april 2016

§ 2. Les demandes visées au paragraphe précédent peuvent être réalisées en personne, ainsi que par voie postale, électronique ou téléphonique.

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

§ 4. Le test de discrimination ne peut pas avoir un caractère provoquant, c'est-à-dire qu'il doit se borner à créer l'occasion de mettre à jour une pratique discriminatoire en reproduisant, sans excès, un processus de transmission d'informations à de potentiels locataires, de sélection de locataires et de conclusion de contrat de bail.

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

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

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

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

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

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

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

§ 10. Lorsqu'un test de discrimination est réalisé par des acteurs ou des associations agréées œuvrant à l'insertion par le logement visés à l'alinéa 2 du § 1^{er}, ceux-ci veillent à collecter et à traiter les données à caractère personnel concernées conformément à la loi et aux instructions du Service d'inspection régionale du Logement agissant en tant que responsable du traitement au sens du Règlement (UE) n° 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016 relatif à la protection

betreffende de bescherming van natuurlijke personen in verband met de verwerking van persoonsgegevens en betreffende het vrije verkeer van die gegevens en tot intrekking van Richtlijn 95/46/EG; Onverminderd de gevallen van openbaarmaking waarin de wet voorziet, waken deze acteurs en erkende verenigingen eveneens over de vertrouwelijkheid en de passende bescherming van deze gegevens, terwijl de Directie Gewestelijke Huisvestingsinspectie erop zal toezien dat de juistheid van deze gegevens wordt gecontroleerd.

Artikel 37

§ 1. Wanneer er door de Gewestelijke Huisvestingsinspectiedienst discriminatie wordt vastgesteld of wanneer deze een discriminatietest verwezenlijkt die in toepassing van artikel 36 directe of indirecte discriminatie aan het licht brengt, wordt het proces-verbaal dat een inbreuk zoals bedoeld in dit Deel, en dat de in artikel 36, § 7, bedoelde informatie bevat, vaststelt, overgemaakt aan de Procureur des Konings in de vorm en volgens de termijnen voorzien door de gewestregering, indien deze discriminatie mogelijk ook een strafrechtelijke inbreuk is.

De Procureur des Konings maakt zijn beslissing om de vermoedelijke dader van een inbreuk op de bepalingen van dit Deel, al dan niet binnen de termijn voorzien door de gewestregering te vervolgen, over aan de leidend ambtenaar.

De beslissing van de Procureur des Konings om de overtreder te vervolgen sluit de toepassing van een alternatieve administratieve geldboete uit. De beslissing van de Procureur des Konings om de overtreder niet te vervolgen of de afwezigheid van een beslissing binnen de termijn die op grond van het eerste lid afgesproken is, maakt de toepassing van een alternatieve administratieve geldboete mogelijk.

§ 2. Alvorens het in § 1 bedoelde proces-verbaal naar de Procureur des Konings wordt verzonden, wordt de beschuldigde overtreder gehoord door de leidend ambtenaar van de Gewestelijke Huisvestingsinspectiedienst of door de beambte die hij hiertoe machtigt.

De verhoorde mag bij deze verhoren vergezeld worden door een persoon naar keuze.

De leidend ambtenaar van de Gewestelijke Huisvestingsinspectiedienst kan, in voorkomend geval, na dit verhoor beslissen om de procedure al dan niet voort te zetten.

De gewestregering preciseert de organisatorische modaliteiten met betrekking tot de hoorzitting.

Artikel 38

Afhankelijk van de ernst van de feiten, die wordt beoordeeld door de Directie Gewestelijke Huisvestingsinspectie, kunnen de partijen vragen elkaar te ontmoeten. De ontmoeting is niet verplicht en kan enkel plaatsvinden als de tegenpartij er schriftelijk mee instemt. Iedere partij kan de ontmoeting op elk moment beëindigen. De weigering of het besluit om de bijeenkomst op elk moment te beëindigen mag niet in het nadeel zijn van het slachtoffer.

Artikel 39

§ 1. Het slachtoffer dat wegens discriminatie in de huisvestingssector bij de Directie Gewestelijke Huisvestingsinspectie een klacht heeft ingediend, wordt op de hoogte gebracht van het verdere verloop.

§ 2. De Directie Gewestelijke Huisvestingsinspectie, in het kader van haar in artikel 36 bedoelde opdrachten, en de instellingen bedoeld in artikel 175, in het kader van hun in artikel 175, lid 2, 1° en 3° bedoelde opdrachten, wisselen persoonsgegevens uit die hen in staat te stellen hun

des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données et abrogeant la directive 95/46/CE. Sans préjudice des cas de divulgation prévus par la loi, ces acteurs et ces associations agréées veillent également à la confidentialité et à une protection appropriée desdites données, tandis que le Service d'Inspection régionale du Logement veillera à contrôler leur exactitude.

Article 37

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

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

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

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

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

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

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

Article 38

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

Article 39

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

§ 2. Le Service d'Inspection régionale du Logement, dans le cadre de ses missions visées à l'article 36, et les organismes visés à l'article 175, dans le cadre de leurs missions visées à l'article 175, alinéa 2, 1° et 3°, s'échangent des informations à caractère personnel pour leur permettre

respectieve wettelijke opdrachten inzake de strijd tegen discriminatie in de huisvestingssector uit te voeren wanneer er meldingen worden ingediend bij de instellingen bedoeld in artikel 175, onverminderd de bepalingen bedoeld in de verordening (EU) 2016/679 van het Europees Parlement en de Raad van 27 april 2016 betreffende de bescherming van natuurlijke personen in verband met de verwerking van persoonsgegevens en betreffende het vrije verkeer van die gegevens.

In het kader van deze gegevensuitwisseling zijn de Gewestelijke Huisvestingsinspectie en de in artikel 175 bedoelde instellingen afzonderlijke verwerkingsverantwoordelijken. De Gewestelijke Huisvestingsinspectie en de in artikel 175 bedoelde instellingen stellen een formulier op voor de uitwisseling van persoonsgegevens waarin gewaarborgd wordt dat de verwerking beperkt blijft tot de hierna genoemde categorieën persoonsgegevens en categorieën van betrokkenen.

De categorieën van verwerkte persoonsgegevens zijn de contactgegevens (naam, voornaam, adres), dossiernummer, de beschrijving van de feiten in verband met de inbreuken die verbonden zijn aan het dossier, de eventuele relevante beschermde criteria, de uitgevoerde discriminatietesten (de contactgegevens van de verhuurder, de fictieve e-mailadressen die zijn gebruikt, de geteste beschermde criteria) en de resultaten van die testen, het overzicht van de gevoerde hoorzittingen en of de betrokken aangeklaagden al dan niet vervolgd werd, het al dan niet bestaan van een administratieve sanctie en de motivering voor de al dan niet opgelegde sanctie, en de status van het dossier. In elk geval worden enkel die gegevens meegedeeld die relevant en niet overmatig zijn voor het bereiken van de in lid 1 genoemde doeleinden.

De categorieën van betrokkenen van wie de gegevens zullen worden verwerkt, zijn verzoekers, slachtoffers, getuigen en aangeklaagden.

De categorieën van ontvangers van de persoonsgegevens zijn de dossierbeheerders en de leden van de hiërarchische lijn, al naargelang zij die gegevens nodig hebben voor het vervullen van hun functie of de medewerking voor wie de toegang tot de gegevens nodig is voor de uitoefening van hun functie, de leden van de hiërarchische lijn, de raad van bestuur, ICT-beheerders en de onderaannemers van de Gewestelijke Huisvestingsinspectie en de in artikel 175 bedoelde instellingen. Zij ontvangen deze gegevens op voorwaarde dat de verwerking ervan noodzakelijk is voor het bereiken van de in lid 1 genoemde doeleinden en dat de door de verwerkingsverantwoordelijken bepaalde garanties inzake veiligheid en verwerking in acht worden genomen.

De verwerkte persoonsgegevens worden bewaard voor een periode van maximaal 10 jaar vanaf het moment dat het dossier bij de instellingen wordt geopend, onverminderd een langere bewaringstermijn in geval van een rechtsvordering of in geval van toepassing van de archiefwet van 24 juni 1955. Deze termijn wordt bovendien verkort wanneer de bewaring van gegevens niet langer noodzakelijk is om de in lid 1 genoemde doeleinden te bereiken.

Artikel 40

Onverminderd hetgeen reeds is bepaald met betrekking tot discriminatietesten die worden uitgevoerd overeenkomstig artikel 36 en de uitwisseling van persoonsgegevens in verband met klachten, meldingen en vastgestelde feiten overeenkomstig artikel 39, verwerkt de Directie Gewestelijke Huisvestingsinspectie, om haar opdracht met betrekking tot het toezicht op de naleving van de door of krachtens dit Deel, vastgestelde verplichtingen, de volgende categorieën persoonsgegevens met betrekking tot vastgoedmakelaars, verhuurders en hun vertegenwoordigers, slachtoffers van discriminatie en alle andere personen die in dit verband een rol spelen of worden vermeld:

- 1° identificatiegegevens, inclusief de naam en voornaam;
- 2° contactgegevens, inclusief het telefoonnummer en het e-mailadres;

d'exercer leurs missions légales respectives en matière de lutte contre la discrimination dans le secteur du logement lorsque des signalements sont déposés auprès des organismes visés à l'article 175, sans préjudice des dispositions prévues par le règlement UE 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données.

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

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

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

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

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

Article 40

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

- 1° des données d'identification, en ce compris le nom et le prénom;
- 2° des données de contact, en ce compris le numéro de téléphone et l'adresse électronique;

- 3° andere informatie die het contact vergemakkelijkt, bijvoorbeeld de taal en het adres van de verblijfplaats;
- 4° gegevens met betrekking tot het eigendom van de betrokken woningen;
- 5° stedenbouwkundige gegevens met betrekking tot de betrokken woningen;
- 6° schriftelijke correspondentie en beeld- of geluidsopnames;
- 7° alle andere informatie die het al dan niet bestaan van discriminatie in de zin van deze titel aan het licht kan brengen en, in voorkomend geval, aanleiding kan geven tot een bestraffing, met inbegrip van, in voorkomend geval, de categorieën van gegevens bedoeld in de artikelen 9 en 10 van Verordening EU 2016/679 van het Europees Parlement en de Raad van 27 april 2016 betreffende de bescherming van natuurlijke personen in verband met de verwerking van persoonsgegevens en betreffende het vrije verkeer van die gegevens.

De persoonsgegevens die discriminatie aan het licht kunnen brengen, worden bewaard voor een termijn van maximaal tien jaar, gedurende de tijd die nodig is om het discriminatiegeschil in kwestie af te handelen.

Met uitzondering van de gevallen die reeds bij of krachtens de wet zijn voorzien, worden de door de Directie Gewestelijke Huisvestingsinspectie verwerkte persoonsgegevens aan derden doorgegeven indien en voor zover deze doorgifte noodzakelijk blijkt voor de in § 1 genoemde doeleinden.

Onverminderd de bepalingen bedoeld in de verordening (EU) 2016/679 van het Europees Parlement en de Raad van 27 april 2016 betreffende de bescherming van natuurlijke personen in verband met de verwerking van persoonsgegevens en betreffende het vrije verkeer van die gegevens, heeft de Directie Gewestelijke Huisvestingsinspectie toegang tot de authentieke bronnen en de databanken die nodig zijn voor de uitoefening van haar opdrachten waarmee zij krachtens deze titel is belast.

In dit verband heeft de Directie Gewestelijke Huisvestingsinspectie toegang tot de informatie uit het Rijksregister die zij nodig heeft, en dit overeenkomstig artikel 5, § 1, 1° van de wet van 8 augustus 1983 tot regeling van een Rijksregister van de natuurlijke personen. De Directie Gewestelijke Huisvestingsinspectie is tevens gemachtigd om de rijksregisternummers op te vragen en te gebruiken, overeenkomstig artikel 8, § 1, lid 3 van dezelfde wet.

De Directie Gewestelijke Huisvestingsinspectie heeft toegang tot de onlineapplicatie MyRent die door de Federale Overheidsdienst Financiën ter beschikking wordt gesteld voor de elektronische aanbidding ter registratie van huurovereenkomsten en de essentiële onderdelen ervan.

Zij heeft ook toegang tot de nodige informatie in de kadastrale gegevens die worden beheerd door de Algemene Administratie van de Patrimoniumdocumentatie.

HOOFDSTUK 2 Vorderingen tot staking

Artikel 41

§ 1. Op verzoek van het slachtoffer van de discriminatie, van één van de belangenverenigingen of van het openbaar ministerie, stelt de voorzitter van de bevoegde rechtbank het bestaan vast van een zelfs onder het strafrecht vallende daad waardoor de bepalingen van dit Deel worden overtreden en beveelt hij de staking ervan.

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

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

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

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

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

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

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

CHAPITRE 2 Actions en cessation

Article 41

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

Wanneer door de verzoeker een context van systemische discriminatie wordt aangetoond, dit wil zeggen een situatie waarin een geheel van gedragingen, regels en praktijken, formeel of informeel, binnen een organisatie op elkaar inwerken en samen een algemeen effect van uitsluiting en benadeling van personen met één of meerdere beschermde criteria teweegbrengen, kan de voorzitter van de rechtbank positieve bevelen uitvaardigen om een herhaling van de vastgestelde discriminatie te voorkomen. De voorzitter van de rechtbank kan de opheffing van de staking bevelen zodra bewezen is dat een einde is gemaakt aan de overtreding.

§ 2. Op vraag van het slachtoffer of de belangenvereniging die namens hem optreedt, kan de voorzitter van de rechtbank de in artikelen 22 tot 24 bedoelde forfaitaire schadevergoeding toekennen aan de persoon die zichzelf als slachtoffer beschouwt.

§ 3. De voorzitter van de rechtbank kan bevelen dat een samenvatting van zijn beslissing die hij opstelt, wordt aangeplakt tijdens de door hem bepaalde termijn, zowel buiten als binnen de inrichtingen van de overtreder of de lokalen die hem toebehoren, en bevelen dat deze samenvatting in kranten of op enige andere wijze wordt bekendgemaakt, met uitzondering van een publicatie op het internet, dit alles op kosten van de overtreder. Het besluit tot bekendmaking, publicatie en/of verspreiding steunt op de noodzaak om een einde te maken aan de handeling die een inbreuk vormt op de bepalingen van dit deel en om toekomstige discriminatie te voorkomen. De methoden van bekendmaking, publicatie en/of verspreiding worden gemotiveerd in het licht van dezelfde doelstellingen. De samenvatting is volledig anoniem wat het slachtoffer betreft. De identiteit van de dader van de discriminatie wordt vermeld indien het een rechtspersoon betreft. Indien de dader een meerderjarige natuurlijke persoon is, kan de voorzitter van de rechtbank bevelen dat zijn of haar identiteit wordt vermeld indien hij of zij, in het licht van de omstandigheden van de zaak, van mening is dat een dergelijke vermelding strikt noodzakelijk is om een einde te maken aan de handeling die in strijd is met de bepalingen van dit deel, of om toekomstige discriminatie door dezelfde dader te voorkomen. De beslissing om de identiteit van de dader te vermelden wanneer deze een meerderjarige natuurlijke persoon is, is onderworpen aan een specifieke motivering door de voorzitter van de rechtbank.

In afwijking van het eerste lid kan publicatie op het internet worden bevolen wanneer het slachtoffer daarom verzoekt, ten opzichte van de dader van discriminatie die een rechtspersoon is, indien de waargenomen discriminatie plaatsvond in een context van systematische discriminatie zoals bedoeld in § 1. De beslissing om de samenvatting op het internet te publiceren is onderworpen aan een specifieke motivering door de voorzitter van de rechtbank. Publicatie op het internet kan ook worden bevolen als het slachtoffer daarom verzoekt, ongeacht of de dader een rechtspersoon of een meerderjarige natuurlijk persoon is, als de vastgestelde discriminatie zich op het internet heeft voorgedaan. Indien de dader een meerderjarige natuurlijk persoon is, mag zijn of haar identiteit alleen worden vermeld in de in lid 1 bedoelde omstandigheden, rekening houdend met de gevolgen van publicatie op het internet voor zijn of haar privéleven.

§ 4. De vordering die steunt op § 1 wordt ingesteld en behandeld zoals in kort geding.

Zij kan worden ingesteld bij verzoekschrift. Dit wordt in vier exemplaren neergelegd op de griffie van de bevoegde rechtbank of bij een ter post aangetekende brief verzonden aan deze griffie.

Op straffe van nietigheid, vermeldt het verzoekschrift:

- 1° de dag, de maand en het jaar;
- 2° de naam, de voornamen, het beroep en de woonplaats van de verzoeker;
- 3° de naam en het adres van de natuurlijke persoon of de rechtspersoon tegen wie de vordering wordt ingesteld;
- 4° het voorwerp en de uiteenzetting van de middelen van de vordering.

Lorsqu'un contexte de discrimination systémique est démontré par le demandeur, c'est-à-dire une situation dans laquelle un ensemble de comportements, règles et pratiques, formels ou informels, ancrés dans une organisation, interagissent et se combinent pour produire un effet global d'exclusion et de désavantage à l'encontre des personnes caractérisées par un ou plusieurs critères protégés, le président du tribunal peut formuler des injonctions positives propres à empêcher la répétition de la ou des discriminations constatées. Le président du tribunal peut également ordonner la levée de la cessation dès qu'il est prouvé qu'il a été mis fin aux infractions.

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

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

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

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

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

Sous peine de nullité, la requête contient:

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

De griffier van de rechtbank verwittigt onverwijld de tegenpartij bij gerechtsbrief, waarbij een exemplaar van het verzoekschrift is gevoegd, en nodigt haar uit te verschijnen ten vroegste drie dagen en ten laatste acht dagen na het verzenden van de gerechtsbrief.

Over de vordering wordt uitspraak gedaan niettegenstaande vervolging wegens dezelfde feiten voor enig ander strafgerecht.

Wanneer een vordering tot staking van bij de strafrechter aanhangig gemaakte feiten ingesteld is, wordt over de strafvervolging pas uitspraak gedaan nadat over de vordering tot staking een in kracht van gewijsde getreden beslissing gewezen is. Tijdens de opschorting, is de verjaring van de strafvordering geschorst.

Het vonnis is uitvoerbaar bij provisie, niettegenstaande enig rechtsmiddel en zonder borgtocht. Het wordt door de griffier van de rechtbank onverwijld meegedeeld aan alle partijen en aan de Procureur des Konings.

§ 5. De bepalingen van dit artikel doen geen afbreuk aan de bevoegdheden van de Raad van State zoals bepaald in de gecoördineerde wetten van 12 januari 1973 op de Raad van State.

HOOFDSTUK 3 Dwangsommen

Artikel 42

De rechter kan, op verzoek van het slachtoffer van de discriminatie, van één van de belangenverenigingen of van het openbaar ministerie, diegene die de discriminatie heeft gepleegd, veroordelen tot de betaling van een dwangsom wanneer aan die discriminatie geen einde is gemaakt. De rechter doet uitspraak overeenkomstig de artikelen 1385/2 tot 1385/9 van het Gerechtelijk Wetboek.

HOOFDSTUK 4 Vertegenwoordiging in rechte

Artikel 43

De jurisdictie, waarbij een geding aanhangig wordt gemaakt met betrekking tot de toepassing van dit Deel, kan ambtshalve gebieden, binnen de termijn die zij bepaalt, om een einde te stellen aan de discriminatoire situatie die als discriminatoir is erkend op basis van de bepalingen van dit Wetboek.

Artikel 44

§ 1. Een belangengroep kan in alle rechtsgeschillen waartoe de toepassing van dit Deel aanleiding kan geven, in rechte optreden wanneer afbreuk wordt gedaan aan de statutaire opdrachten die ze zich tot doel heeft gesteld.

§ 2. De bevoegdheid van de in het eerste lid bedoelde belangengroepen doet geen afbreuk aan de rechten van hun leden om persoonlijk te handelen of tussen te komen in het geding.

§ 3. Indien het slachtoffer van de inbreuk of de discriminatie is geïdentificeerd, dan zal de eis van de in § 1 bedoelde belangenverenigingen slechts ontvankelijk zijn indien zij aantonen dat zij handelen in akkoord met het slachtoffer.

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

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

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

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

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

CHAPITRE 3 Astreintes

Article 42

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

De in het eerste lid bedoelde akkoord is niet vereist wanneer het slachtoffer is overleden, wanneer een onbepaald aantal personen slachtoffer is of wanneer vaststaat dat het slachtoffer wegens zijn bijzondere kwetsbaarheid niet in staat was zijn akkoord te geven.

TITEL 6
Bewijsmiddelen en bewijslast in het kader van
gerechtelijke en administratieve procedures

Artikel 45

De bepalingen van deze Titel zijn van toepassing op alle gerechtelijke of administratieve procedures, met uitzondering van de strafrechtelijke procedures.

Artikel 46

§ 1. Wanneer een persoon die zich slachtoffer acht van een discriminatie of een van de belangengroepen, voor het bevoegde rechtscollege of bevoegde dienst feiten aanvoert die het bestaan van een door dit Deel beoogde discriminatie kunnen doen vermoeden, dient de verweerder te bewijzen dat er geen discriminatie is geweest.

§ 2. Onder feiten die een discriminatie kunnen doen vermoeden, wordt onder meer, doch niet uitsluitend, begrepen:

- 1° de gegevens waaruit een bepaald patroon van ongunstige behandeling blijft ten opzichte van personen op wie één of meerdere eigen of bij associatie toegekende beschermde criteria van toepassing is, onder meer één of meerdere los van elkaar staande meldingen bij in de artikelen 4, 23°, en 175 bedoelde instellingen;
- 2° de gegevens waaruit blijft dat de situatie van het slachtoffer van de ongunstigere behandeling, vergelijkbaar is met de situatie van de referentiepersoon;
- 3° een openbare verklaring waarmee een persoon vooraf verklaart dat hij een groep personen in een bepaalde context, ongunstiger zal behandelen op basis van een of meer beschermde criteria;
- 4° op het gebied van tewerkstelling, de resultaten van de discriminatietesten uitgevoerd in overeenstemming met artikel 34;
- 5° op het gebied van huisvesting, de resultaten van de discriminatietesten uitgevoerd in overeenstemming met artikel 36;
- 6° de resultaten van de discriminatietesten uitgevoerd in overeenstemming met artikel 47;
- 7° het gebruik van een intrinsiek verdacht criterium van onderscheid;
- 8° algemene statistieken over de situatie van de groep waartoe het slachtoffer van de discriminatie behoort of feiten die algemeen bekend zijn;
- 9° elementair statistisch materiaal waaruit een ongunstige behandeling blijkt;
- 10° onrechtmatige weigering om een document openbaar te maken, zoals bedoeld in artikel 882 van het Gerechtelijk Wetboek.

§ 3. De gewestregering, het College en het Verenigd College kunnen, op advies van Unia en het Instituut, referentiekwaliteitscriteria gezamenlijk vaststellen voor de statistieken zoals bedoeld in § 2, 8° en 9°. Zolang deze criteria niet zijn vastgesteld, wordt de beoordeling van de geldigheid en de relevantie van de geproduceerde statistieken overgelaten aan de bevoegde rechter of de bevoegde administratieve instantie.

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

TITRE 6
Modes et charge de la preuve dans le cadre d'une
procédure civile ou administrative

Article 45

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

Article 46

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

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

- 1° les éléments qui révèlent une certaine récurrence de traitement défavorable à l'égard de personnes partageant un ou plusieurs critères protégés individuels ou attribués par association entre autres, un ou plusieurs signalements isolés faits auprès des instances visées aux articles 4, 23°, et 175;
- 2° les éléments qui révèlent que la situation de la victime du traitement plus défavorable est comparable avec la situation de la personne de référence;
- 3° une déclaration publique selon laquelle une personne déclare anticipativement qu'elle traitera plus défavorablement un groupe de personnes, sur la base d'un ou plusieurs critères protégés, dans un contexte donné;
- 4° dans le domaine de l'emploi, les résultats des tests de discrimination réalisés, conformément à l'article 34;
- 5° dans le domaine du logement, les résultats des tests de discrimination réalisés conformément à l'article 36;
- 6° les résultats des tests de discrimination réalisés conformément à l'article 47;
- 7° l'utilisation d'un critère de distinction intrinsèquement suspect;
- 8° des statistiques générales concernant la situation du groupe dont la victime de la discrimination fait partie ou des faits de connaissance générale;
- 9° du matériel statistique élémentaire qui révèle un traitement défavorable;
- 10° le refus illégitime de communiquer un document, visé à l'article 882 du Code judiciaire.

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

Artikel 47

Onverminderd de artikelen 34 tot 40 worden de discriminatietesten uitgevoerd:

- 1° ofwel door het slachtoffer zelf;
- 2° ofwel als ondersteuning van een slachtoffer door iedere persoon die op verzoek van het slachtoffer handelt om de discriminatietest in te vullen of door Unia, het Instituut of belangenverenigingen.

De gewestregering, het College en het Verenigd College kunnen, elk voor zich, de lijst met actoren die gemachtigd zijn om discriminatietesten uit te voeren aanvullen en preciseren.

Wanneer de test uitgevoerd wordt door een van de actoren bedoeld in het eerste lid, 1° en 2°, mag deze niet provocerend zijn.

TITEL 7

Strafrechtelijke bepalingen en administratieve geldboeten

HOOFDSTUK 1

Strafrechtelijke bepalingen

Artikel 48

§ 1. Met een gevangenisstraf van één maand tot één jaar en met een geldboete van vijftig euro tot duizend euro of met een van die straffen alleen wordt gestraft:

- 1° hij die, zelfs als mandataris of aangestelde, opzettelijk discrimineert op een wijze die beoogd is door de bepalingen van dit Deel;
- 2° hij die in één van de in artikel 444 van het Strafwetboek bedoelde omstandigheden aanzet tot discriminatie jegens een of meerdere personen wegens één van de beschermde criteria;
- 3° hij die in één van de in artikel 444 van het Strafwetboek bedoelde omstandigheden aanzet tot haat of geweld jegens een of meerdere personen wegens één van de beschermde criteria;
- 4° hij die in één van de in artikel 444 van het Strafwetboek bedoelde omstandigheden aanzet tot discriminatie of tot segregatie jegens een groep, een gemeenschap of de leden ervan, wegens één van de beschermde criteria;
- 5° hij die in één van de in artikel 444 van het Strafwetboek bedoelde omstandigheden aanzet tot haat of geweld jegens een groep, een gemeenschap of de leden ervan, wegens één van de beschermde criteria.

§ 2. In het geval van een overtreding zoals bedoeld in § 1, 1° tot 3°, wordt de boete vermenigvuldigd met het aantal personen dat het slachtoffer is van de overtreding. Als er geen slachtoffer is geïdentificeerd, wordt de boete bepaald in § 1 opgelegd.

§ 3. Hij die, in één van de in artikel 444 van het Strafwetboek bedoelde omstandigheden, denkbeelden die zijn gegrond op rassuperioriteit of rassenhaat, verspreidt, wordt gestraft met een gevangenisstraf van één maand tot één jaar en met een geldboete van vijftig euro tot duizend euro of met één van die straffen alleen.

§ 4. Met een gevangenisstraf van één maand tot één jaar en met een geldboete van vijftig euro tot duizend euro of met één van die straffen alleen wordt gestraft, hij die behoort tot een groep of tot een vereniging die kennelijk en herhaaldelijk discriminatie of segregatie op grond van

Article 47

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

- 1° soit par la victime elle-même;
- 2° soit en soutien d'une victime par toute personne agissant à la demande de la victime pour compléter le test de discrimination, ou par Unia, l'Institut ou les groupements d'intérêt.

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

Lorsque le test est réalisé par un des acteurs visés à l'alinéa 1^{er}, 1° et 2°, il ne peut pas revêtir de caractère provoquant.

TITRE 7

Dispositions pénales et amendes administratives

CHAPITRE 1^{ER}

Dispositions pénales

Article 48

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

- 1° quiconque commet des discriminations intentionnelles visées par les dispositions de la présente Partie;
- 2° quiconque, dans l'une des circonstances visées à l'article 444 du Code pénal, incite à la discrimination à l'égard d'une ou plusieurs personnes, en raison de l'un ou plusieurs des critères protégés;
- 3° quiconque, dans l'une des circonstances visées à l'article 444 du Code pénal, incite à la haine ou à la violence à l'égard d'une personne ou plusieurs personnes, en raison de l'un ou plusieurs des critères protégés;
- 4° quiconque, dans l'une des circonstances visées à l'article 444 du Code pénal, incite à la discrimination ou à la ségrégation à l'égard d'un groupe, d'une communauté ou de leurs membres, en raison de l'un ou plusieurs des critères protégés;
- 5° quiconque, dans l'une des circonstances visées à l'article 444 du Code pénal, incite à la haine ou à la violence à l'égard d'un groupe, d'une 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. 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

nationaliteit, zogenaamd ras, huidskleur, afkomst of nationale of etnische afstamming verkondigt, in één van de in artikel 444 van het Strafwetboek bedoelde omstandigheden, of zijn medewerking eraan verleent.

Artikel 49

Met een gevangenisstraf van twee maanden tot twee jaar wordt gestraft, ieder openbaar officier of ambtenaar, iedere ambtenaar van het openbaar gezag of van de openbare macht die in de uitoefening van zijn ambt een persoon discrimineert zoals bedoeld in dit Deel wegens één van de beschermde criteria.

Dezelfde straffen worden toegepast wanneer de feiten begaan zijn jegens een groep, een gemeenschap of de leden ervan, wegens één van de beschermde criteria.

Indien de verdachte bewijst dat hij heeft gehandeld op bevel van zijn meederen, in zaken die tot hun bevoegdheid behoren en waarin hij hen als ondergeschikte gehoorzaamheid verschuldigd was, worden de straffen alleen toegepast op de meederen die het bevel hebben gegeven.

Indien de openbare officieren of ambtenaren die ervan verdacht worden de bovengenoemde daden van willekeur bevolen, toegelaten of vergemakkelijkt te hebben, beweren dat hun handtekening bij verrassing is verkregen, zijn zij overeenkomstig artikel 29 van het Wetboek van Strafvordering verplicht daarvan dadelijk bericht te geven aan de bevoegde Procureur des Konings en aan die magistraat alle desbetreffende inlichtingen, processen-verbaal en akten te doen toekomen.

Indien één van de bovengenoemde daden van willekeur is gepleegd door middel van de valse handtekening van een openbaar ambtenaar, worden de daders van de valsheid en zij die er kwaadwillig of bedrieglijk gebruik van maken, gestraft met opsluiting van tien jaar tot vijftien jaar.

Artikel 50

Met gevangenisstraf van één maand tot één jaar en met een geldboete van vijftig euro tot duizend euro of met één van die straffen alleen worden gestraft zij die zich niet voegen naar een vonnis of een arrest dat, als gevolg van een vordering tot staking, overeenkomstig artikel 41 werd gewezen.

Artikel 51

De bestuurder van de intermediaire organisatie of van de operator van socioprofessionele inschakeling, wanneer deze een rechtspersoon is, of de zaakvoerder, wanneer deze een natuurlijk persoon is, al dan niet houder van een erkenning van een geregistreerde aangifte of die door een overeenkomst met Actiris verbonden is, is burgerrechtelijk aansprakelijk voor de betaling van de strafrechtelijke geldboetes waartoe zijn aangestelden of lasthebbers zijn veroordeeld.

Artikel 52

Alle bepalingen van boek I van het Strafwetboek, hoofdstuk VII en artikel 85 niet uitgezonderd, zijn van toepassing op de in deze titel bedoelde misdrijven.

Artikel 53

In geval van inbreuken als omschreven in de artikelen 48 tot 50, kan de veroordeelde daarnaast veroordeeld worden tot een verbod overeenkomstig artikel 33 van het Strafwetboek.

fondée sur la nationalité, une prétendue race, la couleur de peau, l'ascendance ou l'origine nationale ou ethnique, dans les circonstances indiquées à l'article 444 du Code pénal, ou lui prête son concours.

Article 49

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

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

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

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

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

Article 50

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

Article 51

L'administrateur de l'organisation intermédiaire ou l'opérateur d'insertion socio professionnelle, lorsque celle-ci ou celui-ci est une personne morale, ou le gérant, lorsque celle-ci ou celui-ci est une personne physique, titulaire ou non d'un agrément ou d'une déclaration enregistrée ou étant lié par une convention avec Actiris, est civilement responsable du paiement des amendes pénales auxquelles sont condamnés ses préposés ou ses mandataires.

Article 52

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

Article 53

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

HOOFDSTUK 2
Administratieve sancties

Artikel 54

§ 1. In geval van inbreuk zoals bedoeld in artikel 48 of artikel 49 kan een administratieve geldboete worden opgelegd van 125 tot 6.200 euro.

De administratieve geldboete wordt toegepast zoveel maal als er personen slachtoffer zijn van een inbreuk zoals bedoeld in artikel 48 of artikel 49, zonder dat het bedrag ervan hoger mag zijn dan 20.000 euro.

Het bedrag van de geldboete varieert naargelang het aantal beschermde criteria waarop de discriminatie is gebaseerd en of de discriminatie systemisch of op zichzelf staand is.

§ 2. Bij herhaling binnen het jaar dat volgt op een beslissing die een administratieve geldboete oplegt, kunnen de bedragen bedoeld in § 1 worden verdubbeld.

§ 3. Dit bedrag kan tot onder het wettelijk minimum verlaagd worden bij verzachtende omstandigheden.

§ 4. Het bedrag van de administratieve geldboete met de helft verminderd worden op voorwaarde dat de overtreder een opleiding in verband met de strijd tegen discriminatie in de betrokken sector volgt, waarvan de inhoud voorafgaandelijk door de leidend ambtenaar goedgekeurd is.

Wanneer de overtreder een rechtspersoon is, dan zijn alle personeelsleden die met het cliënteel in aanraking komen verplicht om de opleiding te volgen, behalve tegengestelde beslissing van de leidend ambtenaar.

§ 5. Op het gebied van tewerkstelling, wordt de administratieve geldboete opgelegd in overeenstemming met de procedure en de voorwaarden zoals vastgelegd in de bepalingen van de ordonnantie van 9 juli 2015 houdende geharmoniseerde regels betreffende administratieve geldboeten bepaald bij de wetgeving op het vlak van werkgelegenheid en economie.

Voor de andere toepassingsgebieden van dit Deel bepalen de gewestregering, het College en het Verenigd College gezamenlijk de procedure en de voorwaarden voor administratieve geldboetes, behoudens de §§ 6 tot en met 8 hieronder.

§ 6. Op het gebied van huisvesting kan de overtreder een opschortend beroep instellen bij de Regering of de gedelegeerde ambtenaar volgens de procedure en modaliteiten bepaald door de overheid. In geval van een hoorzitting wordt de termijn voor het nemen van een beslissing met dertig dagen verlengd. Bij gebrek aan een beslissing binnen de vereiste termijn wordt de beslissing tot oplegging van een administratieve geldboete ongedaan gemaakt.

§ 7. De betaling van de administratieve boete zet de publieke vordering stop.

§ 8. De opdecimen die bedoeld zijn in artikel 1, eerste lid, van de wet van 5 maart 1952 betreffende de opdecimen op de strafrechtelijke geldboeten zijn eveneens van toepassing op de administratieve geldboetes.

§ 9. Vijf jaar na de feiten die een onder deze titel vallend strafbaar feit vormen, kan er geen administratieve geldboete meer worden opgelegd.

CHAPITRE 2
Sanctions administratives et disciplinaires

Article 54

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

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

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

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

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

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

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

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

Pour les autres domaines d'application de la présente Partie, le Gouvernement, le Collège et le Collège réuni déterminent conjointement la procédure et les conditions relatives aux amendes administratives, sous réserve des §§ 6 à 9 ci-dessous.

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

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

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

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

De daden van onderzoek of van vervolging, met inbegrip van de kennisgevingen van de beslissingen van de Procureur des Konings omtrent het al dan niet instellen van strafvervolging en het verzoek ten aanzien van de inbreukpleger om verweermiddelen in te dienen, verricht binnen de in het eerste lid bedoelde termijn, stuiten evenwel de loop ervan. Met die daden vangt een nieuwe termijn van gelijke duur aan, zelfs ten aanzien van personen die daarbij niet betrokken waren.

Artikel 55

§ 1. Blijven vrij van straf, de ambtenaren van de dienst die bevoegd zijn om discriminatietesten uit te voeren, alsook de acteurs en verenigingen die ijveren voor integratie via huisvesting, die deze ambtenaren opdracht geven, en die in toepassing van de artikelen 36 en 37, strafbare feiten plegen die absoluut noodzakelijk zijn voor de uitoefening en het einddoel van hun opdrachten.

§ 2. Blijven vrij van straf indien ze tegen de achtergrond van een met toepassing van artikel 47 verrichte test een valse identiteit gebruiken, het slachtoffer alsook elke persoon die op verzoek en ter ondersteuning van het slachtoffer, Unia, het Instituut of belangenverenigingen handelt.

Artikel 56

Elke discriminatie op de werkvloer die wordt begaan door een personeelslid van een gewestelijke instantie, van de GGC, van de COCOF, of van een lokaal bestuur, kan aanleiding geven tot een tuchtprocedure overeenkomstig de bepalingen die van toepassing zijn op het betrokken personeelslid.

Artikel 57

§ 1. Elke discriminatie op de werkvloer die wordt begaan door een personeelslid van een van de volgende instellingen, kan aanleiding geven tot een strafprocedure overeenkomstig de bepalingen die van toepassing zijn op het personeel van de volgende instellingen:

- het “Instituut bruxellois francophone pour la Formation professionnelle “opgericht door het decreet van 17 maart 1994 van de Franse Gemeenschapscommissie houdende oprichting van het “Instituut bruxellois francophone pour la Formation professionnelle”
- de centra voor beroepsopleiding erkend door het “Instituut bruxellois francophone pour la Formation professionnelle” en bepaald in de artikelen 6 tot 10 van het besluit van 12 mei 1987 van de Executieve van de Franse Gemeenschap met betrekking tot de beroepsopleiding;
- de instellingen van socio-professionele inschakeling erkend overeenkomstig het decreet van 27 april 1995 van de Franse Gemeenschapscommissie met betrekking tot de erkenning van sommige instellingen van socio-professionele inschakeling en de betoelaging van hun activiteiten inzake beroepsopleiding om de kansen van niet-werkende en laaggeschoolde werkzoekenden op werk te verhogen in het kader van gecoördineerde voorzieningen van socio-professionele inschakeling;
- permanente opleidingscentra voor de middenstand en de kleine en middelgrote ondernemingen die in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest zijn erkend overeenkomstig het besluit van de Executieve van de Franse Gemeenschap van 28 oktober 1991 tot bepaling van de erkenningsvoorwaarden van de Centra voor permanente vorming voor de middenstand en de kleine en middelgrote ondernemingen.

§ 2. Het College of de instelling, die overgaat tot erkenning, mag de erkenning van de in § 1 bedoelde instellingen opschorten of intrekken indien er op basis van een gerechtelijke beslissing is vastgesteld dat de instelling discriminatie heeft gepleegd in de zin van dit Deel.

Deze opschorting of intrekking geschiedt overeenkomstig de bepalingen met betrekking tot de erkenning van deze instellingen.

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

Article 55

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

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

Article 56

Peut donner lieu à une procédure disciplinaire conformément aux dispositions applicables au personnel concerné, toute discrimination sur les lieux de travail commise par un membre du personnel d’une instance régionale, de la COCOM, de la COCOF, ou d’une administration locale.

Article 57

§ 1^{er}. Peut donner lieu à une procédure disciplinaire conformément aux dispositions applicables au personnel de ces organismes, toute discrimination sur les lieux de travail commise par un membre du personnel dans l’un des organismes suivants:

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

§ 2. Le Collège ou l’organisme agréant peut suspendre ou retirer l’agrément des organismes, visés au § 1^{er}, lorsque sur la 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.

DEEL 3

Actoren en instrumenten voor de integratie van gelijke kansen in het brusselse beleid en ter bevordering van diversiteit binnen de brusselse overheidsdienst

TITEL 1

Integratie van gelijke kansen in het brusselse beleid

HOOFDSTUK 1

Toegewijde Brusselse actoren

Afdeling 1 – Equal.brussels

Artikel 58

Binnen de Gewestelijke Overheidsdienst Brussel, is equal.brussels de directoraat die, belast is met het gelijkerekansenbeleid voor het Gewest.

Dit directoraat is belast met het toezicht op de uitvoering van de bepalingen van deze Titel door de gewestregering, overeenkomstig het subsidiariteitsbeginsel, door te zorgen voor de coördinatie van de acties en door de ondersteuning van de gewestregering.

Afdeling 2 – Gewestelijk comité voor gelijke kansen

Artikel 59

§ 1. Er wordt een gewestelijk comité voor gelijke kansen opgericht.

Dit comité is een platform voor transversale uitwisselingen over de stand van zaken betreffende gelijke kansen en het regionaal beleid op dit gebied. Het neemt deel aan de ontwikkeling, de verspreiding binnen de gewestelijke instanties en de evaluatie van instrumenten voor de integratie van gelijke kansen, waaronder instrumenten voor gender mainstreaming en handstreaming.

§ 2. Zijn leden nemen deel aan de voorbereiding, het toezicht, de tussentijdse stand van zaken en de evaluatie van de in artikel 67 bedoelde actieplannen en zien toe op de uitvoering hiervan.

§ 3. De gewestregering kan de taken van het comité en zijn leden nader bepalen, evenals de voor de uitvoering van die taken vereiste middelen.

Artikel 60

§ 1. Het gewestelijk comité bestaat uit een strategische groep en een operationele groep.

De beleidslijnen inzake gelijke kansen worden mede bepaald door het werk van de strategische groep.

De operationele groep voert de strategische lijnen uit en vult het werk aan van de strategische groep.

PARTIE 3

Acteurs et instruments de l'intégration de l'égalité des chances dans les politiques bruxelloises et de la promotion de la diversité dans la fonction publique bruxelloise

TITRE 1^{ER}

Intégration de l'égalité des chances dans les politiques bruxelloises

CHAPITRE 1^{ER}

Acteurs bruxellois dédiés

Section 1^{re} – Equal.brussels

Article 58

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

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

Section 2 – Comité régional pour l'égalité des chances

Article 59

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

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

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

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

Article 60

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

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

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

§ 2. De strategische groep bestaat uit de ministers en de staatssecretarissen van de gewestregering en de directeurs-generaal en de leidende ambtenaren en ambtenaren-generaal van de volgende gewestelijke instanties:

- de diensten van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering als bedoeld in artikel 2 van het besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 19 maart 2015 tot regeling van de naamswijziging van het Ministerie van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest;
- de besturen van de Gewestelijke Overheidsdienst Brussel zoals bedoeld door het besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 21 maart 2018 houdende het administratief statuut en de bezoldigingsregeling van de ambtenaren van de gewestelijke overheidsdiensten van Brussel;
- de instellingen van openbaar nut van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest die behoren tot categorie A en categorie B volgens de wet van 16 maart 1954 betreffende de controle op sommige instellingen van openbaar nut, en hun operationele filialen;
- de paragewestelijke instellingen van publiek recht of van openbaar nut en hun operationele filialen.

§ 3. De operationele groep bestaat uit correspondenten voor gelijke kansen die als volgt zijn aangesteld:

- en vertegenwoordiger van elke minister of staatssecretaris van de gewestregering, gekozen binnen zijn of haar strategische cel;
- een vertegenwoordiger van elke gewestelijke instantie zoals bedoeld in § 2, intern verkozen.
- een vertegenwoordiger van equal.brussels.

Voor elk van de leden bedoeld in het eerste lid wordt een plaatsvervanger benoemd.

De vertegenwoordigers van de ministers en staatssecretarissen worden door de nieuw benoemde gewestregering aangesteld telkens als het Parlement vernieuwd wordt.

De hoedanigheid van het lid en van de plaatsvervanger eindigt op de datum waarop de vertegenwoordigde minister of staatssecretaris, of de vertegenwoordigde gewestelijke instantie meedeelt dat het betrokken lid ophoudt hem/haar te vertegenwoordigen. Bij die gelegenheid wordt een nieuw lid aangesteld.

Artikel 61

De strategische groep komt elke 2 jaar bijeen en wordt voorgezeten door de Minister of staatssecretaris belast met het gelijkheidsbeleid.

Artikel 62

De operationele groep komt minimaal één keer per jaar bijeen en wordt voorgezeten door de minister of de staatssecretaris bevoegd voor gelijkheidsbeleid.

De operationele groep keurt een huishoudelijk reglement orde goed binnen drie maanden na zijn installatie, bij tweederdemeerderheid van de aanwezige leden, en bij gebrek daaraan op de volgende vergadering bij eenvoudige meerderheid van de aanwezige leden. Dit huishoudelijk reglement wordt ter goedkeuring voorgelegd aan de gewestregering.

Worden als waarnemers in de operationele groep uitgenodigd:

- Een vertegenwoordiger intern aangesteld door de COCOF;
- Een vertegenwoordiger intern aangesteld door de GGC;

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

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

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

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

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

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

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

Article 61

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

Article 62

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

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

Sont invités en tant qu'observateurs du groupe opérationnel:

- Un représentant désigné en son sein par la COCOF;
- Un représentant désigné en son sein par la COCOM;

- Een vertegenwoordiger intern aangesteld door de Vlaamse Gemeenschapscommissie (VGC).

Daarnaast, kunnen als waarnemers van de operationele groep worden uitgenodigd:

- Een vertegenwoordiger intern aangesteld door Unia;
- Een vertegenwoordiger intern aangesteld door het Instituut;
- Een vertegenwoordiger intern aangesteld door de Brusselse Raad voor personen met een handicap;
- Een vertegenwoordiger intern aangesteld door de Brusselse Raad voor de Gelijkheid tussen Vrouwen en Mannen;
- Een vertegenwoordiger intern aangesteld door de Brusselse Adviesraad voor de uitbanning van racisme in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.
- Een vertegenwoordiger van het Gewestelijk Coördinatiecomité bevoegd voor de diversiteit;
- Een vertegenwoordiger intern aangesteld door Brupartners.

Afdeling 3 – Coördinatiegroepen en gemeenschappelijke referenten

Artikel 63

§ 1. Om de tenuitvoerlegging van het beleid van de gendermainstreaming te waarborgen, wordt voor de COCOF een coördinatiegroep en voor de GGC een coördinatiegroep opgericht.

De coördinatiegroep voor de COCOF is samengesteld uit vertegenwoordigers van elk lid van het College of elk lid van het Verenigd College, uit vertegenwoordigers van de diensten van het College of het Verenigd College en uit vertegenwoordigers van de instellingen van openbaar nut van de COCOF.

De coördinatiegroep voor de GGC is samengesteld uit personen die door het Verenigd College gekozen zijn uit de diensten van elk lid van het Verenigd College, uit de diensten van het Verenigd College en uit de instellingen van openbaar belang.

Het College en het Verenigd College kunnen, elk voor de coördinatiegroep die onder hun bevoegdheid valt, bepalen dat de door hen aangewezen waarnemers voor de vergaderingen van de coördinatiegroep worden uitgenodigd.

§ 2. Het College en het Verenigd College duiden, elk voor de coördinatiegroep die onder hun bevoegdheid valt, de persoon/personen aan die belast is/zijn met de begeleiding en de ondersteuning van het proces van de integratie van de genderdimensie in de beleidslijnen, maatregelen en de acties van de overheid.

Artikel 64

§ 1. Met het oog op de uitvoering van het beleid voor handstreaming, wordt voor de COCOF een coördinatiegroep en voor de GGC een coördinatiegroep opgericht.

De coördinatiegroep voor de COCOF wordt opgericht volgens de door het College gespecificeerde modaliteiten, die een minimale opleiding van de leden van de coördinatiegroep waarborgt en de regels betreffende de oprichting en de werking ervan bepalen. De coördinatiegroep van de COCOF moet het ontwerpplan, het ontwerp van het tussentijds verslag en het ontwerp van het eindverslag zoals bedoeld in artikel 68, voorleggen aan de Adviesraad voor Gezondheids- en Welzijnzorg van

- Un représentant désigné en son sein par la Vlaamse Gemeenschapscommissie (VGC).

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

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

Section 3 – Groupes de coordination et référents communautaires

Article 63

§ 1^{er}. Pour assurer la mise en œuvre de la politique de gender mainstreaming, il est institué un groupe de coordination pour la COCOF et un groupe de coordination pour la COCOM.

Le groupe de coordination de la COCOF 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 COCOF.

Le groupe de coordination de la COCOM 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 handstreaming, il est institué un groupe de coordination pour la COCOF et un groupe de coordination pour la COCOM.

Le groupe de coordination pour la COCOF 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 COCOF 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

Brussel-Hoofdstad, sectie “Personen met een handicap”, opgericht bij het decreet van 5 juni 1997 tot oprichting van de Adviesraad voor Gezondheids- en Welzijnzorg van Brussel-Hoofdstad.

De coördinatiegroep voor de GGC wordt opgericht volgens de door het Verenigd College gespecificeerde modaliteiten, die een minimale opleiding van de leden van de coördinatiegroep waarborgt en de regels betreffende de oprichting en de werking ervan bepalen. De coördinatiegroep van de GGC moet het ontwerpplan, het ontwerp van het tussentijds verslag en het ontwerp van het eindverslag zoals bedoeld in artikel 68, voorleggen aan de Adviesraad voor Gezondheids- en Welzijnzorg van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie (GGC) van Brussel-Hoofdstad, sectie Instellingen en Diensten voor Personen met een handicap, opgericht bij ordonnantie houdende oprichting van een Adviesraad voor gezondheids- en welzijnzorg van de GGC, zoals gewijzigd bij het besluit van 19 februari 2009.

Het College en het Verenigd College kunnen, elk voor de coördinatiegroep die onder hun bevoegdheid valt, bepalen dat de door hen aangewezen waarnemers voor de vergaderingen van de coördinatiegroep worden uitgenodigd.

§ 2. Het College en het Verenigd College wijzen elk de persoon/personen aan die verantwoordelijk zijn voor de begeleiding en de ondersteuning van het integratieproces van de handicapdimensie in de beleidslijnen, de maatregelen en de acties van de overheid.

HOOFDSTUK 2 Integratie van gelijke kansen in het Brusselse beleid

Artikel 65

§ 1. De Regering, het College en het Verenigd College integreren gelijke kansen in alle beleidslijnen, programma's, maatregelen en acties die zij uitvoeren, vanuit een strategisch en operationeel standpunt, om mogelijke ongelijkheden op grond van de beschermde criteria, te voorkomen of te verbeteren.

§ 2. De gewestregering, het College en het Verenigd College zien met name toe op de tenuitvoerlegging van de doelstellingen van de Vierde Wereldconferentie voor Vrouwen gehouden te Peking in september 1995 en de actualisering daarvan in het licht van de door België aangegane internationale verbintenissen, en in het bijzonder op de integratie van de genderdimensie in alle beleidslijnen, maatregelen en budgettaire voorbereidingen of acties die zij ondernemen om eventuele ongelijkheden tussen vrouwen en mannen te voorkomen of te verbeteren.

Hun leden zien toe op de integratie van de genderdimensie in alle nieuwe beheersplannen, in alle nieuwe beheersovereenkomsten en in alle andere strategische planningsinstrumenten van de Brusselse instanties die onder hun respectieve bevoegdheid vallen. Met het oog daarop, keuren zij de relevante genderindicatoren goed om het proces van gendermainstreaming en de verwezenlijking van de strategische doelstellingen die onder hun respectieve bevoegdheid vallen, te meten.

Zij zien erop toe dat, in het kader de procedures voor overheidsopdrachten en de toekenning van subsidies, de gelijkheid tussen vrouwen en mannen en de integratie van de genderdimensie in aanmerkingen worden genomen.

§ 3. De gewestregering, het College en het Verenigd College zien in het bijzonder toe op de uitvoering van het Verdrag van de Verenigde Naties vanuit het perspectief van handstreaming, teneinde mogelijke

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 COCOM 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 COCOM soumet obligatoirement au Conseil consultatif de la Commission communautaire commune de l'aide aux personnes et de la santé, section des institutions et services pour personnes handicapées, créé par l'ordonnance du 17 juillet 1991 portant création du Conseil consultatif de la santé et de l'aide aux personnes de la Commission communautaire commune, telle que coordonnée par l'arrêté du 19 février 2009, le projet de plan, le projet de rapport intermédiaire et le projet de rapport de fin de législature visés à l'article 68.

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

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

CHAPITRE 2 Intégration des dimensions de l'égalité des chances dans les politiques bruxelloises

Article 65

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

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

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

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

§ 3. Le Gouvernement, le Collège et le Collège réuni veillent en particulier à la mise en œuvre de la Convention des Nations Unies dans une perspective de handstreaming, en vue d'éviter ou de corriger d'éven-

ongelijkheden op grond van de handicap te voorkomen of te verbeteren. Handistreaming impliceert de integratie van de handicapdimensie en de bescherming en de bevordering van de mensenrechten van personen met een handicap in elk beleid door degenen die verantwoordelijk zijn voor de uitwerking, de uitvoering en de evaluatie van dit beleid.

Hun leden integreren handistreaming in alle nieuwe beheersplannen, beheersovereenkomsten en andere strategische planningsinstrumenten van de Brusselse instanties die onder hun respectieve bevoegdheden vallen.

Zij zien toe op handistreaming in het kader van de openbare aanbestedings- en subsidieprocedures.

Artikel 66

De gewestregering, het College en het Verenigd College zien toe op de coördinatie met hun communautaire tegenhangers om synergieën te bevorderen en te zorgen voor een coherent gendermainstreaming- en handistreamingsbeleid in het Gewest.

HOOFDSTUK 3

Actieplannen voor integratie van gelijke kansen

Afdeling 1 – Verplichtingen van de gewestregering

Artikel 67

§ 1. De gewestregering stelt voor elke zittingsperiode een of meer actieplannen op, waarbij alle gewestelijke bevoegdheden worden betrokken.

Deze actieplannen of programma's zijn opgericht op het bereiken van gelijkheid voor personen die met ongelijkheden te maken hebben, op basis van de volgende criteria:

- 1° Het geslacht en het gender, met inbegrip van gendergerelateerd geweld;
- 2° Sociale afkomst en positie;
- 3° Seksuele geaardheid en genderidentiteit en -expressie;
- 4° De zogenaamde rassencriteria;
- 5° Handicap.

§ 2. De gewestregering dient een tussentijds verslag en een definitief evaluatieverslag in bij het Parlement.

De eindevaluatie omvat a minima:

- 1° de geheel of gedeeltelijk ondernomen acties en de niet-uitgevoerde acties;
- 2° de analyse van de verzamelde statistische gegevens;
- 3° de geboekte vooruitgang en de redenen voor het niet of slecht gedeeltelijk uitvoeren van de acties en alternatieve oplossingen.

§ 4. De minister die bevoegd is voor gelijke kansen is belast, samen met equal.brussels, met de coördinatie van de ontwikkeling, de uitvoering, het toezicht en de evaluatie van de actieplannen en –programma's. De correspondenten voor gelijke kansen zijn de contactpunten voor de ontwikkeling, de uitvoering, het toezicht en de evaluatie van de actieplannen en –programma's.

tuelles inégalités fondées sur le handicap. Le handistreaming implique l'intégration de la dimension du handicap et de la protection et de la promotion des droits humains des personnes en situation de handicap dans toutes les politiques par les personnes responsables de l'élaboration, de la mise en œuvre et de l'évaluation de ces politiques.

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

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

Article 66

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

CHAPITRE 3

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

Section 1^{re} – Obligations du Gouvernement

Article 67

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

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

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

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

§ 3. L'évaluation finale reprend a minima:

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

§ 4. Le ou la ministre qui a en charge l'égalité des chances assure, avec equal.brussels, la coordination des travaux d'élaboration, de mise en œuvre, de suivi et d'évaluation des plans et programmes d'action. Les correspondants et correspondantes de l'égalité des chances sont les points de contact pour l'élaboration, le suivi et l'évaluation des plans et programmes d'action.

De gewestregering kan, bovendien, een procedureel kader vaststellen voor de organisatie van de verschillende fasen van de ontwikkeling, de uitvoering, het toezicht en de evaluatie van de actieplannen en – programma's.

Afdeling 2 – Verplichtingen van het College en het Verenigd College

Artikel 68

§ 1. Het College en het Verenigd College stellen, elk voor hun respectieve bevoegdheden, een of meer actieplannen of – programma's op voor elke zittingsperiode.

Deze actieplannen of actieprogramma's zijn gericht op het bereiken van gelijkheid voor de betrokken personen die te maken hebben met ongelijkheden, gebaseerd op de volgende criteria:

- 1° Het geslacht en het gender;
- 2° De handicap.

§ 2. Het College en het Verenigd College dienen elk een tussentijds verslag en een eindevaluatieverslag in bij de Raad of de Verenigde Vergadering.

§ 3. De eindevaluatie omvat a minima:

- 1° de geheel of gedeeltelijk ondernomen acties en de niet-uitgevoerde acties;
- 2° de analyse van de verzamelde statistische gegevens;
- 3° de geboekte vooruitgang en de verklaring voor het niet of gedeeltelijk uitvoeren van de acties en alternatieve oplossingen.

§ 4. De ministers van het College en het Verenigd College die verantwoordelijk zijn voor gelijke kansen zorgen, respectievelijk voor het COCOF en de GGC, voor de coördinatie van de ontwikkeling, de uitvoering, het toezicht en de evaluatie van de actieplannen en – programma's.

Zij kunnen eveneens een procedureel kader vaststellen voor de ontwikkeling, de uitvoering, het toezicht en de evaluatie van de actieplannen en – programma's.

HOOFDSTUK 4 Analyses van de impact op de gelijke kansen

Artikel 69

§ 1. Elke minister en staatssecretaris, elk lid van het College en het Verenigd College stelt een analyse van de impact op de gelijke kansen op voor de volgende ontwerpen:

- 1° wetgevende of reglementaire ontwerpen;
- 2° ontwerpen van beheersovereenkomsten;
- 3° ontwerpen van strategische planningsdocumenten;
- 4° ontwerpen van opdracht- en concessiedocumenten betreffende voorgenomen overheidsopdrachten en concessies.
- 5° ontwerpoproepen tot het indienen van projecten en bijhorende documenten.

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

Section 2 – Obligations du Collège et du Collège réuni

Article 68

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

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

- 1° Le sexe et le genre;
- 2° Le handicap.

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

§ 3. L'évaluation finale reprend a minima:

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

§ 4. Les ministres du Collège et du Collège réuni qui ont en charge l'égalité des chances assurent respectivement pour la COCOF et la COCOM, la coordination des travaux d'élaboration, de mise en œuvre, de suivi et d'évaluation des plans d'action.

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

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.

Voor de projecten bedoeld in alinea 1, 4°, bepalen de gewestregering, het College en het Verenigd College gezamenlijk het bedrag van de toepassing van de aanmeldingsdrempel, die kan variëren naargelang de aard van de opdracht.

Het evaluatieverslag bedoeld in het eerste lid, betreft in een eerste luik de impact van het ontwerp op het criterium van de genderdimensie.

In het tweede luik, betreft het verslag een exhaustieve impactanalyse van het ontwerp gelet op de volgende beschermde criteria:

- handicap;
- zogenaamde rassencriteria;
- seksuele oriëntatie, genderidentiteit en genderexpressie;
- afkomst en sociale situatie.

Het evaluatieverslag bedoeld in het eerste lid, kan betrekking hebben op andere criteria, indien de auteur van de in § 1 bedoelde ontwerpen dat relevant acht.

Het evaluatieverslag wordt uitgevoerd uiterlijk bij de uitwerking van het betrokken project.

§ 2. De analyse van de impact zoals bedoeld in § 1, eerste lid, 3°, wordt geïntegreerd in het betrokken instrument in het geval van richtsnoeren en brieven.

§ 3. De gewestregering, het College en het Verenigd College regelen gezamenlijk de vorm van de analyse van de impact op gelijke kansen.

§ 4. De analyse van de impact zoals bedoeld in § 1, eerste lid dient niet te worden uitgevoerd voor een project dat geen directe of indirecte invloed heeft op natuurlijke personen.

De analyse van de impact moet niet worden opgesteld voor een wetgevend of reglementair ontwerp:

- 1° houdende instemming met internationale verdragen en akkoorden;
- 2° houdende instemming met samenwerkingsakkoorden bedoeld in artikel 92bis van de Bijzondere Wet van 8 augustus 1980 tot hervorming der instellingen;
- 3° met een louter formeel karakter, waaronder de ontwerpen waarvoor het advies van de Raad van State niet verzocht wordt overeenkomstig artikelen 3, § 1, eerste lid, en 5 van de wetten op de Raad van State gecoördineerd op 12 januari 1973;
- 4° dat de nationale veiligheid en de openbare orde aanbelangt;
- 5° waarvoor het advies van de Raad van State wordt gevraagd met toepassing van artikel 84, § 1, eerste lid, 3°, van de wetten op de Raad van State, gecoördineerd op 12 januari 1973, of waarover geen advies van de Raad van State wordt gevraagd in het met bijzondere redenen omklede geval van hoogdringendheid, bedoeld in artikel 3, § 1, eerste lid, van diezelfde wetten.

Artikel 70

De gewestregering, het College en het Verenigd College worden belast met het proces van opvolging van de analyses van de impact.

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.

HOOFDSTUK 5
Statistieken van de gelijke kansen

Artikel 71

§ 1. Elke minister en staatssecretaris, elk lid van het College en van het Verenigd College zien erop toe dat in de domeinen die onder zijn of haar bevoegdheden vallen, statistieken die de Brusselse overheidsdiensten in hun actiedomeinen produceren, verzamelen en bestellen, naar geslacht opgesplitst worden en dat er genderindicatoren worden opgesteld wanneer dit relevant is.

§ 2. Elke minister en staatssecretaris, elk lid van het College en het Verenigd College, zien erop toe dat de Brusselse instanties binnen de grenzen van hun bevoegdheden, statistische gegevens verzamelen die het mogelijk maken het beleid te formuleren en uit te voeren, ter uitvoering van het Verdrag van de Verenigde Naties.

Artikel 72

De dienst studies en statistieken van Actiris is belast met de verwezenlijking van rapporten, studies en aanbevelingen in verband met discriminatie op de Brusselse arbeidsmarkt. De rapporten, studies en aanbevelingen in verband met discriminatie op basis van de herkomst van de bij Actiris ingeschreven werkzoekenden hebben de volgende doelstellingen:

- Het verfijnen van de begeleiding van de bij Actiris ingeschreven werkzoekenden;
- Een nieuw licht werpen op de socioprofessionele inschakeling;
- Het meten van de efficiëntie van de beroepsopleidingsprogramma's en/of van de tewerkstellingsmaatregelen.

Daartoe raadpleegt en verwerkt Actiris de gegevens inzake herkomst van de bij Actiris ingeschreven werkzoekenden.

Onder het gegeven herkomst wordt "een van de classificatiezones van de geografische herkomst van de individuen" zoals bewaard door het Rijksregister, verstaan.

Deze gegevens worden opgeslagen en beveiligd met de waarborg dat ze enkel voor deze exclusieve doeleinden worden gebruikt en alleen toegankelijk zijn voor de dienst studies en statistieken van Actiris. De persoonsgegevens met betrekking tot de herkomst worden door Actiris niet langer bewaard dan nodig is om zijn opdrachten uit te voeren. De maximale bewaartermijn is vijf jaar."

HOOFDSTUK 6
Gender budgeting

Artikel 73

§ 1. De kredieten met betrekking tot de acties om gelijkheid van mannen en vrouwen te verwezenlijken, worden per opdracht uiteengezet in een gendernota die als bijlage wordt gevoegd bij elk ontwerp van algemene uitgavenbegroting.

§ 2. De gewestregering, het College en het Verenigd College werken gezamenlijk een methode uit om de genderdimensie te integreren in het geheel van de begrotingscyclus.

CHAPITRE 5
Statistiques de l'égalité des chances

Article 71

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

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

Article 72

Le service d'études et de statistiques d'Actiris est chargé de la réalisation de rapports, d'études et de recommandations portant sur les discriminations sur le marché de l'emploi bruxellois. Les rapports, études et recommandations portant sur les discriminations liées à l'origine des demandeurs d'emploi inscrits chez Actiris poursuivent les objectifs suivants:

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

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

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

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

CHAPITRE 6
Gender budgeting

Article 73

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

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

TITEL 2
Adviesorganen

HOOFDSTUK 1
Brusselse Raad voor de Gelijkheid tussen Vrouwen en Mannen

Artikel 74

Er wordt een Brusselse Raad voor de Gelijkheid tussen Vrouwen en Mannen opgericht.

Artikel 75

De Brusselse Raad voor de Gelijkheid tussen Vrouwen en Mannen brengt adviezen en aanbevelingen uit over alle materies die een invloed kunnen hebben op de gelijkheid van vrouwen en mannen in het kader van de uitoefening van de bevoegdheden van het Gewest, alsook de materies die een invloed kunnen hebben op de gelijkheid van vrouwen en mannen zowel in het kader van de uitoefening van de bevoegdheden van het Gewest als in het kader van de uitoefening van de bevoegdheden van de COCOF en/of de GGC.

Artikel 76

§ 1. De Brusselse Raad voor de Gelijkheid tussen Vrouwen en Mannen vervult o.a. de volgende opdrachten:

- 1° hij geeft adviezen en aanbevelingen, op verzoek, of op eigen initiatief, i.v.m. elk vraagstuk betreffende de gelijkheid tussen vrouwen en mannen;
- 2° hij volgt de thematiek op alle beleidsniveaus, voor zover de kwesties die op de andere beleidsniveaus worden behandeld onder zijn bevoegdheid vallen zoals omschreven in artikel 75.

§ 2. De Brusselse Raad voor de Gelijkheid tussen Vrouwen en Mannen wordt verzocht om een advies uit te brengen aan het begin en het einde van de zittingsperiode over de oriëntatienota's waarin de fundamentele beleidslijnen van de gewestregering, het College en het Verenigd College worden vastgelegd.

§ 3. De Brusselse Raad voor de Gelijkheid tussen Vrouwen en Mannen organiseert jaarlijks een openbaar debat over de werkzaamheden van het afgelopen jaar en over de toekomstperspectieven voor de gelijkheid tussen vrouwen en mannen.

§ 4. De Brusselse Raad voor de Gelijkheid tussen Vrouwen en Mannen bezorgt een jaarverslag aan de gewestregering, het College en het Verenigd College over de gerealiseerde activiteiten en de besteding van zijn financiële middelen.

§ 5. De Brusselse Raad voor de Gelijkheid tussen Vrouwen en Mannen stelt jaarlijks actieplannen op, met de bijhorende middelen, om zijn opdrachten voor het komende jaar te vervullen.

Artikel 77

§ 1. De Brusselse Raad voor de Gelijkheid tussen Vrouwen en Mannen verstrekt adviezen op eigen initiatief, of op verzoek van een lid van de gewestregering, van het College, van het College van de GGC, of van het Verenigd College voor zover dit verzoek binnen diens bevoegdheden valt.

§ 2. De adviezen worden uiterlijk 60 werkdagen na het verzoek verstrekt.

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 COCOF et/ou de la COCOM.

Article 76

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

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

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

§ 3. Le Conseil bruxellois de l'égalité entre les femmes et les hommes organise annuellement un débat public sur les travaux qu'il a réalisés au cours de l'année écoulée et les perspectives d'avenir en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

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

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

Article 77

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

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

Indien het advies niet binnen deze termijn wordt verstrekt, kan het buiten beschouwing worden gelaten.

§ 3. De Brusselse Raad voor de Gelijkheid tussen Vrouwen en Mannen kan een beroep doen op deskundigen en werkgroepen onder de in het huishoudelijk reglement bepaalde voorwaarden.

Artikel 78

§ 1. De Brusselse Raad voor de Gelijkheid tussen Vrouwen en Mannen stuurt al zijn adviezen en aanbevelingen naar de gewestregering, het College en het College van de VGC, en het Verenigd College.

§ 2. De Brusselse Raad voor de Gelijkheid tussen Vrouwen en Mannen publiceert op zijn website alle adviezen en aanbevelingen die op verzoek of op eigen initiatief worden uitgebracht.

Artikel 79

§ 1. De Brusselse Raad voor de Gelijkheid tussen Vrouwen en Mannen is samengesteld uit 24 effectieve leden en 24 plaatsvervangende leden, aangesteld door de gewestregering, inzonderheid:

- 1° 10 effectieve en 10 plaatsvervangende leden voorgedragen door Brupartners, waarvan de helft als afgevaardigde van de representatieve werknemersorganisaties en de andere helft als afgevaardigde van de representatieve werkgevers- of middenstandsorganisaties en de werkgevers van de niet-commerciële sector;
- 2° 1 effectief en 1 plaatsvervangend lid voorgedragen door de Nederlandstalige Vrouwenraad
- 3° 1 effectief en plaatsvervangend lid voorgedragen door de Conseil des Femmes francophones de Belgique;
- 4° 6 effectieve leden en 6 plaatsvervangende leden afkomstig uit relevante middenveldorganisaties op voorstel van de Minister of staatssecretaris bevoegd voor Gelijke Kansen.
- 5° 3 effectieve leden en 3 plaatsvervangende leden afkomstig uit academische instellingen op voorstel van de Minister of staatssecretaris bevoegd voor Gelijke Kansen.
- 6° 1 effectieve vertegenwoordiger en 1 plaatsvervangende van het Instituut;

Indien het Instituut er niet in slaagt om de in 6° bedoelde vertegenwoordigers voor te dragen, is de Brusselse Raad voor de Gelijkheid tussen Vrouwen en Mannen geldig samengesteld uit 21 effectieve leden en 21 plaatsvervangende leden.

De kandidaatstelling gebeurt door middel van een dubbele lijst waarin voor elk te vervullen mandaat een man en een vrouw wordt voorgesteld.

§ 2. Het aantal leden van elk geslacht mag niet minder bedragen dan een derde van het totaal aantal leden.

§ 3. Het aantal leden van elke taalgroep mag niet minder bedragen dan een derde van het totaal aantal leden.

§ 4. Alle leden zijn gevolmachtigd door de organisaties die zij vertegenwoordigen.

§ 5. Wanneer een lid tijdens zijn of haar mandaat moet worden vervangen, benoemt de gewestregering, op voorstel van de organisatie of van de Minister of van de staatssecretaris voor Gelijke Kansen, een nieuw lid. Het nieuw benoemde lid neemt het bestaande mandaat over.

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. De ambtstermijn van de leden bedraagt vijf jaar en kan worden verlengd.

§ 7. De Brusselse Raad voor personen met een handicap en de Brusselse Adviesraad voor de uitbanning van racisme in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest mogen elks een waarnemend lid afvaardigen naar de Brusselse Raad voor Gelijikheid tussen vrouwen en mannen. De regering kan de vertegenwoordiging voorzien van andere adviesraden inzake gelijke kansen in de Brusselse Raad voor Gelijikheid tussen vrouwen en mannen.

Artikel 80

Een lid van de Brusselse Raad voor de Gelijikheid tussen Vrouwen en Mannen mag niet tegelijk een gemeentelijk, provinciaal, gewestelijk of federaal kiesmandaat uitoefenen of lid zijn van een ministerieel kabinet.

Artikel 81

De Brusselse Raad voor de Gelijikheid tussen Vrouwen en Mannen verkiest uit zijn effectieve leden één Voorzitster/Voorzitter en 2 Ondervoorzitters/Ondervoorzitters uit zijn effectieve leden, met inachtneming van de representativiteit van elk geslacht en van elke taalrol.

Artikel 82

De Brusselse Raad voor de Gelijikheid tussen Vrouwen en Mannen verkiest uit zijn effectieve leden een bureau. Dit bureau bestaat uit minstens 5 en maximum 9 leden.

De voorzitster/voorzitter en ondervoorzitters/ondervoorzitters van de Brusselse Raad voor de Gelijikheid tussen Vrouwen en Mannen zijn volwaardige leden van dit bureau en oefenen hierin het voorzitterschap en vice-voorzitterschap uit.

Het bureau bereidt de werkzaamheden voor en waakt over de goede werking van de Brusselse Raad voor de Gelijikheid tussen Vrouwen en Mannen.

Artikel 83

Het bureau kan de effectieve leden van de Brusselse Raad voor de Gelijikheid tussen Vrouwen en Mannen, en in voorkomend geval de plaatsvervangende leden, een aanwezigheidsvergoeding toekennen tekens wanneer zij een vergadering van ten minste twee uur bijwonen, hetzij van de Brusselse Raad voor de Gelijikheid tussen Vrouwen en Mannen, het zij van een van de werkgroepen. Zij bepaalt het bedrag en de andere voorwaarden van de vergoedingen binnen de grenzen van het budget van Brupartners.

Artikel 84

De Brusselse Raad voor de Gelijikheid tussen Vrouwen en Mannen stelt, bij consensus, een intern reglement op dat verplicht moet voorzien in:

- de werkwijze van de Brusselse Raad voor de Gelijikheid tussen Vrouwen en Mannen;
- de werkwijze van het bureau;
- de taken van de voorzitster/voorzitter en ondervoorzitters/ondervoorzitters;
- De deelneming van deskundigen aan de werkzaamheden van de Brusselse Raad voor de Gelijikheid tussen Vrouwen en Mannen;
- De oprichting van werkgroepen, alsook hun rol, hun werkterrein en hun werkwijze;

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

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

Article 80

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

Article 81

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

Article 82

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

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

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

Article 83

Le bureau peut octroyer aux membres effectifs du Conseil bruxellois de l'égalité entre les femmes et les hommes, et aux membres suppléants le cas échéant, des jetons de présence à chaque fois qu'ils assistent à une réunion d'au moins deux heures, soit du Conseil bruxellois de l'égalité entre les femmes et les hommes, soit d'un des groupes de travail. Il fixe le montant et les autres modalités des jetons dans les limites du budget de Brupartners.

Article 84

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

- Le mode de fonctionnement du Conseil bruxellois de l'égalité entre les femmes et les hommes;
- Le mode de fonctionnement du bureau;
- Les tâches du Président et des vice-présidents;
- La participation d'experts aux travaux du Conseil bruxellois de l'égalité entre les femmes et les hommes;
- La création des groupes de travail, ainsi que leur rôle, leur champ d'activités et leur mode de fonctionnement;

- de behandelingsprocedures van adviezen en aanbevelingen;
- de rol van het secretariaat.

Artikel 85

§ 1. De coördinatie en de administratieve en logistieke werking van het secretariaat worden uitgevoerd, zonder afbreuk te doen aan zijn onafhankelijkheid, door het Secretariaat van Brupartners.

§ 2. De personele, materiële en financiële middelen die nodig zijn voor de werking van de Brusselse Raad voor de Gelijkheid tussen Vrouwen en Mannen, worden door de Gewestelijke Overheidsdienst Brussel ter beschikking gesteld voor het secretariaat van Brupartners.

Binnen de grenzen van de beschikbare begrotingsmiddelen, worden deze middelen ter beschikking gesteld tot het bedrag dat jaarlijks in de algemene uitgavenbegroting wordt vastgesteld in het kader van de toewijzing door de Gewestelijke Overheidsdienst Brussel. Zij komen enerzijds voor de rekening van de begroting voor de ontwikkeling van een gelijkheidsbeleid en, anderzijds, voor de bezoldiging van het personeel tot een bedrag van een voltijds equivalent.

Het Secretariaat van Brupartners deelt jaarlijks zijn begrotingsramingen voor het volgende jaar mee aan de Gewestelijke Overheidsdienst Brussel, samen met de nodige motiveringen, uiterlijk op 1 juni.

De in aanmerking genomen middelen zijn:

- 1° de personeels-, investerings-, en werkingskosten van het secretariaat van de Brusselse Raad voor de Gelijkheid tussen Vrouwen en Mannen, met inbegrip van de deelname van het secretariaat van de Brusselse Raad voor de Gelijkheid tussen Vrouwen en Mannen in de algemene kosten van Brupartners;
- 2° de bezoldiging van de externe deskundigen waarop de Brusselse Raad voor de Gelijkheid tussen Vrouwen en Mannen een beroep doet;
- 3° de aanwezigheidsvergoedingen van de leden van de Brusselse Raad voor de Gelijkheid tussen Vrouwen en Mannen;
- 4° de specifieke kosten van de Brusselse Raad voor de Gelijkheid tussen Vrouwen en Mannen, zoals kosten voor evenementen en studies.

Deze middelen worden jaarlijks in twee schijven vrijgegeven. De eerste schijf wordt ten belope van negen twaalfden uiterlijk op 31 maart vrijgegeven. De tweede schijf wordt uiterlijk op 15 november vrijgegeven op basis van de bewijsstukken betreffende de gemaakte uitgaven en een overzicht van de geplande uitgaven tot en met 31 december van het lopende jaar, die uiterlijk op 30 oktober door het Secretariaat van Brupartners wordt verstrekt.

De bewijsstukken van de in december gemaakte uitgaven worden door het secretariaat van Brupartners uiterlijk op 20 januari van het volgende jaar aan de Gewestelijke Overheidsdienst Brussel bezorgd.

HOOFDSTUK 2
Brusselse Raad voor personen met een handicap

Artikel 86

Er wordt een Raad voor personen met een handicap opgericht.

- Les procédures de 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 la 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.

Artikel 87

De Brusselse Raad voor personen met een handicap formuleert adviezen en aanbevelingen met betrekking tot alle aspecten die een impact hebben van de integratie van de handicapdimensie in het kader van de uitoefening van de bevoegdheden van het Gewest, alsook over de materies die een impact kunnen hebben op de integratie van de handicapdimensie, zowel in het kader van de uitoefening van de bevoegdheden van het Gewest, als in het kader van de uitoefening van de bevoegdheden van de COCOF en/of de GGC.

Artikel 88

§ 1. De Brusselse Raad voor personen met een handicap heeft onder meer als taken:

- 1° het formuleren van adviezen en aanbevelingen, hetzij op verzoek, of op eigen initiatief, over alle aangelegenheden met betrekking tot de inclusie van personen met een handicap in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest;
- 2° het volgen van de thematiek op alle bestuursniveaus, zolang deze een impact kunnen hebben op de materies zoals bedoeld in artikel 87.

§ 2. De Brusselse Raad voor personen met een handicap wordt verzocht om een advies uit te brengen aan het begin van de legislatuur en aan het einde van de legislatuur over de strategische doelstellingen van de gewestregering, het College en het Verenigd College.

§ 3. Met het oog op de implementatie van een intersectioneel perspectief, brengt de Brusselse Raad voor personen met een handicap een advies uit over de actieplannen zoals bedoeld in artikels 67 en 68.

§ 4. De Brusselse Raad voor personen met een handicap brengt jaarlijks een verslag uit aan de gewestregering aangaande de verrichtte activiteiten en de besteding van zijn financiële middelen.

Artikel 89

§ 1°. De Brusselse Raad voor personen met een handicap formuleert, op eigen initiatief of op verzoek van een lid van de gewestregering, van het College, van het College van de VGC of van het Verenigd College, adviezen voor zover dit verzoek binnen hun bevoegdheden valt.

§ 2. De adviezen worden niet later dan 60 dagen na het verzoek bezorgd.

Indien het advies niet binnen de termijn wordt bezorgd, kan het buiten beschouwing worden gelaten.

§ 3. De Brusselse Raad voor personen met een handicap kan, onder de in het huishoudelijk reglement bepaalde voorwaarden, een beroep doen op deskundigen en werkgroepen oprichten.

Artikel 90

§ 1. De Brusselse Raad voor personen met een handicap richt al zijn adviezen tot de gewestregering, tot het College, tot het College van de VGC, en tot het Verenigd College.

§ 2. De Brusselse Raad voor personen met een handicap publiceert, op zijn website, alle adviezen en aanbevelingen op verzoek of op eigen initiatief.

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 COCOF et/ou de la COCOM.

Article 88

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

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

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

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

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

Article 89

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

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

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

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

Article 90

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

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

Artikel 91

§ 1. De Brusselse Raad voor personen met een handicap is samengesteld uit 20 effectieve leden en 20 plaatsvervangende leden, aangewezen door de gewestregering, als volgt:

- 1° 3 effectieve leden en 3 plaatsvervangende leden voorgedragen door de Adviesraad "Aide aux personnes et Santé" van de Franse Gemeenschapscommissie opgericht bij het decreet van 5 juni 1997 tot oprichting van de Adviesraad;
- 2° 3 effectieve leden en 3 plaatsvervangende leden voorgedragen door de Commissie "Personen met een handicap" bedoeld in artikel 27 van het de GGC-Ordonnantie van 23 maart 2017 houdende de oprichting van de bicommunautaire Dienst voor Gezondheid, Bijstand aan Personen en Gezinsbijslag;
- 3° 3 effectieve leden en 3 plaatsvervangende leden voorgedragen door de Adviesraad Welzijn van de VGC;
- 4° 5 effectieve leden en 5 plaatsvervangende leden, met expertise op het gebied van handistreaming, voorgesteld door de minister of staatssecretaris voor gelijke kansen.
- 5° 1 effectieve vertegenwoordiger en 1 plaatsvervangende vertegenwoordiger van Unia;

De leden zoals bedoeld in alinea 1, 3° en 5°, worden vrijwillig voorgesteld door de Adviesraad Welzijn en Unia. Indien een dergelijk voorstel niet wordt gedaan, blijft de Raad geldig samengesteld.

De kandidaatstelling gebeurt door middel van een dubbele lijst waarop voor elk te vervullen mandaat een vrouw en een man worden voorgesteld.

§ 2. Het aantal leden van elk geslacht mag niet kleiner zijn dan een derde van het totale aantal leden.

§ 3. Het aantal leden per taalgroep mag niet kleiner zijn dan een derde van het totale aantal leden.

§ 4. Alle leden worden benoemd door de organisatie die zij vertegenwoordigen.

§ 5. Wanneer een lid tijdens zijn of haar ambtstermijn moet worden vervangen, benoemt de gewestregering, op voorstel van de organisatie of van de minister of van de staatssecretaris voor gelijke kansen, een nieuw lid. Het nieuw benoemde lid neemt het bestaande mandaat over.

§ 6. De ambtstermijn van de leden bedraagt vijf jaar en is hernieuwbaar.

§ 7. De Brusselse Raad voor de gelijkheid tussen vrouwen en mannen en de Brusselse Adviesraad voor de uitbanning van racisme in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest kunnen elk een waarnemend lid afvaardigen naar de Brusselse Raad voor Personen met een Handicap. De Regering kan bepalen dat andere adviesraden inzake gelijke kansen vertegenwoordigd zijn in de Brusselse Raad voor Personen met een Handicap.

Artikel 92

Het mandaat van een lid van de Brusselse Raad voor personen met een handicap is onverenigbaar met de uitoefening van een gemeentelijk, provinciaal, gewestelijk of federaal kiesmandaat of met het lidmaatschap van een ministerieel kabinet.

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 COCOM du 23 mars 2017 portant création de l'Office bicommunautaire de la santé, de l'aide aux personnes et des prestations familiales;
- 3° 3 membres effectifs et 3 membres suppléants proposés par le Conseil consultatif Welzijn de la Commission communautaire néerlandophone;
- 4° 10 membres effectifs et 10 membres suppléants, experts dans le domaine du handistreaming, proposés par le Ministre ou le Secrétaire d'État en charge de l'Égalité des chances;
- 5° 1 représentant effectif et 1 représentant suppléant d'Unia.

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

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

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

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

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

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

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

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

Article 92

La qualité de membre du Conseil bruxellois des personnes en situation de handicap est incompatible avec l'exercice de tout mandat électif communal, provincial, régional et fédéral ou de membre d'un cabinet ministériel.

Artikel 93

De Brusselse Raad voor personen met een handicap benoemt een Voorzitter en een Ondervoorzitter uit de effectieve leden, met inachtneming van de vertegenwoordiging van elk geslacht en van elke taalrol.

Artikel 94

De Brusselse Raad voor personen met een handicap richt uit zijn midden een bureau op. Dit bureau is samengesteld uit minimum 4 leden en maximum 7 leden. De Voorzitter en de Ondervoorzitter zijn volwaardige leden van het bureau en oefenen het voorzitterschap en het ondervoorzitterschap uit. Het bureau bereidt de werkzaamheden voor en ziet toe op de goede werking van de Brusselse Raad voor personen met een handicap.

Artikel 95

Het bureau kan de effectieve leden van de Brusselse Raad voor personen met een handicap en de plaatsvervangende leden die hen eventueel vervangen, een deelnamegeld toekennen telkens wanneer zij een vergadering van ten minste twee uur bijwonen, hetzij van de Brusselse Raad voor personen met een handicap, hetzij van een van de werkgroepen. Het bepaalt het bedrag en de overige voorwaarden van de vergoedingen binnen de grenzen van de begroting van Brupartners.

Het bureau bepaalt in welke vorm de Brusselse Raad voor personen met een handicap de reiskosten van zijn leden vergoedt.

Artikel 96

De Brusselse Raad voor personen met een handicap stelt, bij consensus, een huishoudelijk reglement vast dat moet voorzien in:

- de werkwijze van de Brusselse Raad voor personen met een handicap;
- de werkwijze van het bureau;
- de taken van de Voorzitter en de Ondervoorzitter;
- de deelname van deskundigen aan de werkzaamheden van de Brusselse Raad voor personen met een handicap;
- De oprichting van werkgroepen, alsook hun rol, hun werkdomein en de werkwijze;
- de behandelingsprocedures van de adviezen en aanbevelingen;
- de rol van het secretariaat.

Artikel 97

§ 1. De coördinatie en de administratieve en logistieke werking van het secretariaat van de Brusselse Raad voor personen met een handicap worden, zonder afbreuk te doen aan zijn onafhankelijkheid, gewaarborgd door het Secretariaat van Brupartners.

§ 2. De menselijke, materiële en financiële middelen die nodig zijn voor de werking van de Brusselse Raad voor personen met een handicap worden door de Gewestelijke Overheidsdienst Brussel ter beschikking gesteld van het secretariaat van Brupartners.

Binnen de grenzen van de beschikbare budgettaire kredieten worden deze middelen ter beschikking gesteld ten belope van het bedrag dat jaarlijks in de algemene uitgavenbegroting wordt vastgesteld in het kader van de toewijzing van de Gewestelijke Overheidsdienst Brussel. Zij komen enerzijds ten laste van de begroting voor de ontwikkeling van een

Article 93

Le Conseil bruxellois des personnes en situation de handicap élit un Président et un vice-président parmi les membres effectifs, dans le respect d'une représentativité de chaque sexe et de chaque rôle linguistique.

Article 94

Le Conseil bruxellois des personnes en situation de handicap constitue en son sein un bureau. Ce bureau est composé de 4 membres au minimum et de 7 membres au maximum. Le Président et le vice-président sont membres de plein droit du bureau et en assument la présidence et la vice-présidence. Le bureau assure la préparation des travaux et veille au bon fonctionnement du Conseil bruxellois des personnes en situation de handicap.

Article 95

Le bureau peut octroyer aux membres effectifs du Conseil bruxellois des personnes en situation de handicap, et aux membres suppléants qui les remplacent le cas échéant, des jetons de présence à chaque fois qu'ils assistent à une réunion d'au moins deux heures, soit du Conseil bruxellois des personnes en situation de handicap, soit d'un des groupes de travail. Il fixe le montant et les autres modalités des jetons dans les limites du budget de Brupartners.

Le bureau détermine les modalités de prise en charge par le Conseil bruxellois des personnes en situation de handicap des frais de déplacement de ses membres.

Article 96

Le Conseil bruxellois des personnes en situation de handicap établit, par consensus, un règlement d'ordre intérieur qui doit obligatoirement prévoir:

- Le mode de fonctionnement du Conseil bruxellois des personnes en situation de handicap;
- Le mode de fonctionnement du bureau;
- Les tâches du Président et du vice-président;
- La participation d'experts aux travaux du Conseil bruxellois des personnes en situation de handicap;
- La création des groupes de travail, ainsi que leur rôle, leur champ d'activités et leur mode de fonctionnement;
- Les procédures du traitement des avis et recommandations;
- Le rôle du secrétariat.

Article 97

§ 1^{er}. La coordination et le fonctionnement administratif et logistique du secrétariat du Conseil bruxellois des personnes en situation de handicap sont assurés, sans implication sur son indépendance, par le Secrétariat de Brupartners.

§ 2. Les moyens humains, matériels et financiers nécessaires au fonctionnement du Conseil bruxellois des personnes en situation de handicap, sont mis à la disposition du Secrétariat de Brupartners par le Service public régional de Bruxelles.

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

gelijkkansenbeleid en anderzijds van de begroting voor de bezoldiging van het personeel tot het bedrag van de bezoldiging van een voltijds equivalent.

Het secretariaat van Brupartners deelt jaarlijks zijn uitgavenramingen voor het volgende jaar mee, samen met de nodige bewijsstukken, uiterlijk op 1 juni aan de Gewestelijke Overheidsdienst Brussel.

De in aanmerking genomen middelen zijn:

- 1° de personeels-, investerings- en werkingskosten van het secretariaat van de Brusselse Raad voor personen met een handicap, met inbegrip van de bijdrage van het secretariaat van de Brusselse Raad voor personen met een handicap in de algemene kosten van Brupartners;
- 2° de bezoldiging van externe deskundigen waarop de Brusselse Raad voor personen met een handicap een beroep doet;
- 3° de deelnamekosten en reiskosten van de leden van de Brusselse Raad voor personen met een handicap;
- 4° de specifieke kosten van de Brusselse Raad voor personen met een handicap, zoals de kosten van evenementen en studies.

Deze middelen worden jaarlijks in twee schijven vrijgemaakt. De eerste schijf wordt ten belope van negen twaalfden uiterlijk op 31 maart vrijgegeven. De tweede schijf wordt uiterlijk op 15 november vrijgemaakt op basis van de bewijsstukken van de gedane uitgaven en de staat van de geplande uitgaven tot 31 december van het lopende jaar, die door het secretariaat van Brupartners uiterlijk op 30 oktober moeten worden toegezonden.

De bewijsstukken van de in december gedane uitgaven worden door het secretariaat van Brupartners uiterlijk op 20 januari van het volgende jaar aan de Gewestelijke Overheidsdienst Brussel toegezonden.

HOOFDSTUK 3 Brusselse raad voor de uitbanning van racisme in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest

Artikel 98

Een Brusselse Raad voor de uitbanning van racisme wordt opgericht.

Artikel 99

De Raad draagt effectief bij tot de uitbanning van elke vorm van discriminatie van personen gebaseerd op beschermde zogenaamde raciale criteria.

Artikel 100

De Raad heeft de volgende opdrachten:

- 1° adviezen verstrekken inzake de bestrijding van racisme en discriminatie zoals bedoeld in artikel 99, op eigen initiatief of op verzoek van een minister of staatssecretaris van de gewestregering, het College van de Vlaamse Gemeenschapscommissie, het college van de Franse Gemeenschapscommissie, het Verenigd College van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie, voor zover dit verzoek onder hun bevoegdheden valt;
- 2° aan het begin en aan het einde van de legislatuur een advies formuleren over de doelstellingen van de Regering die zijn opgenomen in de Gewestelijke Beleidsverklaring;

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 la 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° de thematiek opvolgen, ook op andere beleidsniveaus, voor zover er een impact is op het Gewest;
- 4° het overleg en de samenwerking tussen alle betrokken actoren en de andere bestaande thematische adviesraden bevorderen.

Artikel 101

§ 1. De adviezen worden meegedeeld binnen een termijn van twee maanden na de indiening van het verzoek. Deze termijn van twee maanden kan op gemotiveerd verzoek van het lid van de regering of het College dat om het advies verzoekt, worden ingekort tot een maand. Indien het advies niet binnen bovengenoemde termijn wordt meegedeeld, kan eraan worden voorbijgegaan.

§ 2. De Raad bezorgt al zijn adviezen aan de regering, het College van de Vlaamse Gemeenschapscommissie, het college van de Franse Gemeenschapscommissie en het Verenigd College van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie.

§ 3. De Raad publiceert op zijn website alle adviezen en aanbevelingen op verzoek of op eigen initiatief.

Artikel 102

De Raad legt jaarlijks aan de Regering een verslag voor over de verrichte werkzaamheden en de besteding van zijn financiële middelen.

Artikel 103

§ 1. De Raad is samengesteld uit 20 effectieve leden en 20 plaatsvervangende leden:

- 1° 1 effectief lid en 1 plaatsvervangend lid voorgedragen door Unia, worden verzocht om deel uit te maken van de Raad;
- 2° 6 effectieve leden en 6 plaatsvervangende leden voorgedragen door Brupartners, van wie de ene helft vertegenwoordigers van de representatieve organisaties van de werknemers en de andere helft vertegenwoordigers van de representatieve organisaties van de werkgevers, de middenstand en de werkgevers van de non-profitsector.
- 3° 11 effectieve leden en 11 plaatsvervangende leden afkomstig uit relevante antiracistische middenveldorganisaties voorgedragen door de Minister of staatssecretaris bevoegd voor Gelijke Kansen na een oproep tot kandidaatstelling. Tijdens de selectie wordt toegezien op de representativiteit van de verschillende antiracistische bewegingen die in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest actief zijn
- 4° 2 effectieve leden en 2 plaatsvervangende leden afkomstig uit het academisch korps van Brusselse universiteiten voorgedragen door de Minister of staatssecretaris bevoegd voor Gelijke Kansen, worden verzocht om deel uit te maken van de Raad.

§ 2. De kandidaturen van de leden bedoeld in § 1, 1° tot en met 4° worden voorgesteld door middel van een dubbele lijst waarbij voor elk te vervullen mandaat een vrouw en een man wordt voorgedragen.

§ 3. De leden bedoeld in § 1, 1° tot en met 4° worden aangesteld door de Regering op voordracht van de Minister of de staatssecretaris bevoegd voor Gelijke Kansen.

§ 4. Alle leden worden gemandateerd door de organisatie die zij vertegenwoordigen.

§ 5. De leden worden voor een hernieuwbaar mandaat van 5 jaar aangesteld.

- 3° suivre la thématique, également à d'autres niveaux de pouvoir pour autant que cela ait un impact sur la Région;
- 4° favoriser la concertation et la collaboration entre tous les acteurs concernés et les autres Conseils consultatifs thématiques existants.

Article 101

§ 1^{er}. Les avis sont communiqués dans les deux mois après l'introduction de la demande. Ce délai de deux mois peut être ramené à un mois sur requête motivée du membre du Gouvernement ou du Collège ayant demandé l'avis. Si l'avis n'est pas communiqué dans les délais précités, il peut être passé outre.

§ 2. Le Conseil adresse tous ses avis au Gouvernement, au Collège de la Commission communautaire flamande, au Collège de la Commission communautaire française et au Collège réuni de la Commission communautaire commune.

§ 3. Le Conseil publie, sur son site Internet, tous les avis et recommandations sur saisine ou d'initiative.

Article 102

Le Conseil remet un rapport annuel au Gouvernement concernant les activités réalisées et la dépense de ses ressources financières.

Article 103

§ 1^{er}. Le Conseil est composé de 20 membres effectifs et 20 membres suppléants à savoir:

- 1° 1 membre effectif et 1 membre suppléant proposés par Unia sont invités à faire partie du Conseil;
- 2° 6 membres effectifs et 6 membres suppléants proposés par Brupartners, dont la moitié représente les organisations représentatives des travailleurs et l'autre moitié les organisations représentatives des employeurs, ou des classes moyennes et des employeurs du non-marchand;
- 3° 11 membres effectifs et 11 membres suppléants provenant d'organisations pertinentes de la société civile anti-raciste proposés par le ou la Ministre ou Secrétaire d'État en charge de l'Égalité des Chances suite à un appel à candidatures. La sélection veille à la représentativité des divers mouvements anti-racistes actifs en Région Bruxelles-Capitale;
- 4° 2 membres effectifs et 2 membres suppléants provenant du corps académique d'établissements universitaires bruxellois proposés par le ou la Ministre ou Secrétaire d'État en charge de l'Égalité des Chances, sont invités à faire partie du Conseil.

§ 2. Les candidatures des membres visés au § 1^{er}, 1° à 4°, sont présentées au moyen d'une liste double proposant un homme et une femme pour chaque mandat à pourvoir.

§ 3. Les membres visés au § 1^{er}, 1° à 4°, sont désignés par le Gouvernement sur proposition du ou de la Ministre ou du ou de la Secrétaire d'État en charge de l'Égalité des Chances.

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

§ 5. Les membres sont désignés pour un mandat de 5 ans renouvelable.

§ 6. Het aandeel van elke taalgroep bedraagt ten minste een derde van het totale aantal leden.

§ 7. Er moet een gelijk aantal leden van elk geslacht zijn.

§ 8. Een lid dat is veroordeeld wegens discriminatie op grond van een van de door dit Wetboek beschermde criteria, wordt als ontslagnemend beschouwd.

§ 9. Wanneer een lid tijdens zijn mandaat moet worden vervangen, stelt de Regering een nieuw lid aan, op voordracht van de organisatie waaruit hij afkomstig is. Het nieuw aangestelde lid neemt het lopende mandaat over.

§ 10. Een lid van de Raad mag niet tegelijk een gemeentelijk, provinciaal, gewestelijk, Europees offederaal kiesmandaat uitoefenen of lid zijn van een ministerieel kabinet.

§ 11. De Brusselse Raad voor de gelijkheid tussen vrouwen en mannen en de Brusselse Raad voor personen met een handicap kunnen elk een waarnemend lid afvaardigen naar de Brusselse Raad voor de uitbanning van racisme in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. De Regering kan voorzien in de vertegenwoordiging van andere adviesraden inzake gelijke kansen binnen de Brusselse Raad voor de Uitbanning van Racisme in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

Artikel 104

De Raad kiest uit zijn effectieve leden een voorzitter en twee ondervoorzitters, met inachtneming van de representativiteit van elk geslacht en elke taalrol.

Hun aanstelling wordt ter goedkeuring voorgelegd aan de Regering.

Artikel 105

De Raad kiest uit zijn leden een Bureau met minimaal vier leden en maximaal 8 leden, waarvan de voorzitter en de ondervoorzitters van rechtswege lid zijn. De samenstelling van het bureau moet voldoen aan de bepalingen van artikel 103, §§ 6 en 7.

Artikel 106

§ 1. De Raad komt bijeen op eigen initiatief of op verzoek van een Minister of een staatssecretaris.

§ 2. De Raad kan een beroep doen op deskundigen en werkgroepen oprichten, onder de voorwaarden die in het huishoudelijk reglement zijn vastgelegd.

Artikel 107

§ 1. De leden van de Raad ontvangen presentiegeld voor elke vergadering van ten minste twee uur hetzij van de Raad, hetzij van een van de werkgroepen, die ze fysiek of per videoconferentie bijwonen.

§ 2. Het bedrag van het presentiegeld wordt vastgesteld op 40 euro voor de voorzitter en de ondervoorzitter en op 20 euro voor de andere leden.

Artikel 108

De Raad stelt bij consensus een huishoudelijk reglement vast dat moet voorzien in:

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

§ 7. La proportion des membres de chaque sexe doit être paritaire.

§ 8. Est réputé démissionnaire le membre condamné pour avoir commis une discrimination fondée sur un des critères protégés par le présent Code.

§ 9. Lorsqu'un membre doit être remplacé au cours de son mandat, le Gouvernement procède, sur proposition de l'organisation dont il provient, à la désignation d'un nouveau membre. Le membre nouvellement désigné reprend le mandat en cours.

§ 10. La qualité de membre du Conseil est incompatible avec l'exercice de tout mandat électif communal, provincial, régional, fédéral et européen ou de membre d'un cabinet ministériel.

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

Article 104

Le Conseil élit un Président et 2 vice-présidents parmi ses membres effectifs dans le respect d'une représentativité de chaque sexe et de chaque rôle linguistique.

Leur désignation est soumise à l'approbation du Gouvernement.

Article 105

Le Conseil élit en son sein un Bureau de quatre membres minimum et 8 membres maximum dont le Président et les vice-présidents sont membres de plein droit. La composition du bureau devra respecter les dispositions prévues à l'article 103, §§ 6 et 7.

Article 106

§ 1^{er}. Le Conseil se réunit de sa propre initiative ou à la demande d'un Ministre ou Secrétaire d'État

§ 2. Le Conseil peut faire appel à des experts et mettre en place des Groupes de travail, et ce dans les conditions fixées dans le règlement d'ordre intérieur.

Article 107

§ 1^{er}. Les membres du Conseil reçoivent des jetons de présence à chaque fois qu'ils assistent à une réunion d'au moins deux heures, soit du Conseil, soit d'un des Groupes de travail, en présentiel ou via vidéoconférence.

§ 2. Le montant des jetons de présence est fixé à 40 euros pour le Président et le vice-président, et à 20 euros pour les autres membres.

Article 107

Le Conseil établit, par consensus, un règlement d'ordre intérieur qui doit obligatoirement prévoir:

- De werkwijze van de Raad;
- De opdrachten van de voorzitter en de ondervoorzitter;
- De deelname van deskundigen aan de werkzaamheden van de Raad;
- De oprichting van werkgroepen en hun rol, actieterrein en werkwijze;
- De procedures voor de behandeling van adviezen en aanbevelingen;
- De rol van het secretariaat.

Artikel 109

§ 1. De coördinatie en de administratieve en logistieke werking van het Secretariaat van de Raad worden verzekerd door het secretariaat van Brupartners, zonder dat dit gevolgen heeft voor de onafhankelijkheid van de Raad.

§ 2. De Regering kent Brupartners een specifieke jaarlijkse dotatie toe voor de werking van de Raad.

De middelen die in aanmerking komen, zijn:

- 1° de personeels-, investerings- en werkkosten van het Secretariaat van de Raad, met inbegrip van de verschuldigde bijdrage van het Secretariaat aan de algemene kosten van Brupartners.
- 2° de vergoeding van de externe deskundigen waarop de Raad een beroep doet;
- 3° de presentiegelden van de leden van de Raad;
- 4° de specifieke kosten van de Raad, zoals kosten voor evenementen en onderzoeken.

HOOFDSTUK 4 Gemeentelijke seniorenadviesraden

Artikel 110

Elke gemeente voert een seniorenbeleid, met de volgende doelstellingen:

- 1° het tegemoetkomen van de behoeften van de senioren in de door de gemeente gevoerde projecten;
- 2° de burgerparticipatie van de senioren aan de maatschappelijke kwesties aanmoedigen en, zodoende, sociale uitsluiting of discriminatie wegens leeftijd voorkomen;
- 3° de overleg- en dialoogmechanismen instellen of uitbouwen, om te komen tot de daadwerkelijke participatie van de senioren aan de acties van de gemeente.

Dat beleid moet worden gecoördineerd en coherent zijn, niet alleen op de desbetreffende gebieden en de verschillende machtsniveaus, maar ook tussen de verschillende betrokken actoren, te weten de overheden van gelijk welke aard en de seniorenverenigingen.

Artikel 111

De oprichting van een gemeentelijke seniorenadviesraad, hierna de adviesraad genoemd, past in het door de gemeente gevolgde beleid betreffende de senioren. Elke gemeente beslist of het zinvol is om een dergelijke raad op te richten.

Artikel 112

De adviesraad heeft als opdracht om, op eigen initiatief of op verzoek van de gemeenteraad of van het college van burgemeester en schepenen,

- Le mode de fonctionnement du Conseil;
- Les tâches du Président et des vice-présidents;
- La participation d'experts aux travaux du Conseil;
- La création des Groupes de travail, ainsi que leur rôle, leur champ d'activité et leur mode de fonctionnement;
- Les procédures du traitement des avis et recommandations;
- Le rôle du Secrétariat.

Article 109

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

§ 2. Le Gouvernement octroie une dotation annuelle spécifique à Brupartners, pour le fonctionnement du Conseil.

Les moyens pris en compte sont:

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

CHAPITRE 4 Conseils consultatifs communaux des aînés

Article 110

Chaque commune mène une politique à l'égard des aînés incluant les objectifs suivants:

- 1° répondre aux besoins des aînés dans les actions menées par la commune;
- 2° encourager la participation citoyenne des aînés aux questions sociétales, et en conséquence éviter l'exclusion sociale ou la discrimination en raison de l'âge;
- 3° instaurer ou développer les mécanismes de concertation et de dialogue, rendant effective la participation des aînés aux actions de la commune.

Cette politique doit être coordonnée et cohérente, non seulement dans les domaines concernés et les différents niveaux de pouvoir, mais également entre les différents acteurs impliqués, à savoir les autorités, quelles qu'elles soient, et les associations des aînés.

Article 111

La création d'un conseil consultatif communal des aînés, dénommé ci-après conseil consultatif, s'inscrit dans la politique concernant les aînés poursuivie par la commune. Chaque commune délibère de l'opportunité de créer un tel conseil.

Article 112

Le conseil consultatif remplit la mission de rendre, de sa propre initiative ou à la demande du conseil communal ou du collègue des

adviezen te verstrekken en voorstellen te doen over beleidsmaatregelen van gemeentelijk belang, voor zover zij betrekking hebben op de senioren. Als het college van burgemeester en schepenen afwijkt van het advies van de adviesraad, moet het deze met redenen omkleden.

Artikel 113

Het aantal leden van de adviesraad is oneven. Het varieert naargelang de grootte van de gemeente. Het mag niet lager zijn dan 9, noch hoger dan 15.

Artikel 114

§ 1. De adviesraad bestaat uit personen die ingeschreven zijn in het bevolkingsregister van de gemeente, met name ten minste:

- vijf leden, als individu;
- vier leden van organisaties die bevoegd zijn inzake het seniorenbeleid.

Het aantal leden van de tweede categorie mag niet hoger zijn dan dat van de eerste categorie.

§ 2. De samenstelling van de adviesraad respecteert de evenredigheid van de taalvertegenwoordiging van de gemeenteraad. De adviesraad telt ten minste één Nederlandstalig lid en ten minste één Franstalig lid.

Maximum twee derde van de leden ervan zijn van hetzelfde geslacht.

Indien een van de voorwaarden bedoeld in het eerste en het tweede lid niet wordt vervuld, worden de door de adviesraad uitgebrachte adviezen als ongeldig beschouwd.

Bij de samenstelling van de adviesraad, wordt gezorgd voor een evenwichtige vertegenwoordiging van de verschillende wijken van de gemeente, zoals beschreven in de wijkmonitoring.

§ 3. De adviesraad telt eveneens twee plaatsvervangende leden van elk van de in het § 1 bedoelde categorieën, die het vaste lid vervangen in geval van verhindering.

Artikel 115

De gemeente brengt de senioren op de hoogte van het bestaan van de adviesraad en van de mogelijkheid om eraan deel te nemen.

Artikel 116

De gemeenteraad belast het college van burgemeester en schepenen met een oproep tot kandidaturen.

Het college van burgemeester en schepenen stelt een lijst op met de kandidaten die voldoen aan de objectieve criteria die bepaald zijn in de oproep tot kandidaatstelling of, indien overeenkomstig artikel 120 een huishoudelijk reglement is vastgesteld en goedgekeurd, aan de objectieve criteria van dat reglement.

Op grond van de in het vorig lid bedoelde lijst, benoemt de gemeenteraad de vaste en de plaatsvervangende leden bij een met redenen omklede beslissing.

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.

Artikel 117

Het mandaat van de leden van de adviesraad wordt hernieuwd binnen 6 maanden na de hernieuwing van de gemeenteraad. Het is hernieuwbaar.

Artikel 118

De aangewezen leden benoemen onder de leden van de adviesraad een voorzitter, een ondervoorzitter en een secretaris die het Bureau vormen, waarin maximum twee leden tot hetzelfde taalstelsel behoren.

Artikel 119

Het college van burgemeester en schepenen wijst een van zijn leden aan om de vergaderingen van de adviesraad bij te wonen, zonder stemrecht.

De raad van het OCMW wijst een van zijn leden aan om de vergaderingen van de adviesraad bij te wonen, zonder stemrecht.

Artikel 120

De adviesraad neemt een huishoudelijk reglement aan. Hij legt het ter goedkeuring voor aan de gemeenteraad.

Artikel 121

Ongeacht de middelen die de gemeente ter beschikking stelt, verleent de gewestregering de gemeente een werkingstoelage, waarvan zij de modaliteiten bepaalt, wanneer zij een adviesraad opricht die voldoet aan de in dit hoofdstuk opgenomen voorwaarden, zodat hij de hem toevertrouwde opdrachten kan vervullen.

Artikel 122

De voorzitter zorgt voor een voortdurende dialoog met het gemeentebestuur en voor het goede verloop van de vergaderingen van de adviesraad.

Artikel 123

Om zijn opdrachten te vervullen, mag de adviesraad een beroep doen op deskundigen of op verenigingen wanneer hij dat nodig acht.

Artikel 124

De adviesraad vergadert minimum viermaal per jaar.

De voorzitter stuurt alle leden van de adviesraad een oproeping, met de datum, de plaats en het uur van de vergadering.

Elke gemeente maakt de datum, de plaats en het uur van zijn vergaderingen bekend op haar internetsite en in het gemeentebblad.

Artikel 125

De adviesraad stelt zijn advies vast bij absolute meerderheid van zijn leden.

De secretaris stelt notulen op, die worden ondertekend door de voorzitter en de secretaris.

Artikel 126

De vergaderingen zijn openbaar.

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.

Artikel 127

De adviesraad bezorgt de gemeenteraad elk jaar een verslag over zijn werkzaamheden.

TITEL 3
Representativiteitsregels op gewestelijk en lokaal niveau

HOOFDSTUK 1
Representativiteit op gewestelijk niveau

Afdeling 1 – Commissie voor toegang tot bestuursdocumenten

Artikel 128

De Commissie voor toegang tot bestuursdocumenten telt niet meer dan zes leden van hetzelfde geslacht.

Afdeling 2 – Milieucollege

Artikel 129

Maximum twee derde van de leden van het Milieucollege behoort tot hetzelfde geslacht. Elk van de twee lijsten die de door het Parlement voorgedragen dubbele lijst vormen telt voldoende mannen en vrouwen opdat die voorwaarde wordt nageleefd. Deze kandidaten moeten qua bekwaamheid, competentie en beroepsprestaties gelijkwaardig zijn. Is dat niet het geval, dan stuurt de minister bevoegd voor leefmilieu de dubbele lijst terug naar het Parlement, dat de nodige wijzigingen moet aanbrengen.

De niet-naleving van de in de eerste lid bedoelde verplichting ten gevolge van verhindering van lange duur, ontslag, afzetting of overlijden, tast de regelmatigheid van de werkzaamheden en beslissingen van het Milieucollege niet aan, op voorwaarde dat de hernieuwingsprocedure ten gevolge van de verhindering van lange duur, ontslag, afzetting of overlijden binnen een redelijke termijn wordt opgestart.

Afdeling 3 – Adviesorganen en -raden

Artikel 130

§ 1. Telkens in een adviesorgaan één of meerdere mandaten ten gevolge van een voordrachtprocedure te begeben zijn, dient per mandaat, door elke voordragende instantie, de kandidatuur van minstens één man en één vrouw voorgedragen te worden.

De voordragende instantie is verplicht twee kandidaten voor te dragen die qua bekwaamheid, competentie en beroepsprestaties gelijkwaardig zijn.

§ 2. Wanneer niet wordt voldaan aan de voorwaarden gesteld onder § 1, stuurt de minister onder wiens bevoegdheid het betreffende adviesorgaan ressorteert, de kandidaturen terug naar de voordragende instantie. Zolang niet aan de gestelde voorwaarden wordt voldaan, blijft het toe te wijzen mandaat vacant.

Article 127

Le conseil consultatif rend, chaque année, un rapport de ses travaux au conseil communal.

TITRE 3
Règles de représentativité aux niveaux régional et local

CHAPITRE 1^{ER}
Représentativité au niveau régional

Section 1^{re} – Commission d'accès aux documents administratifs

Article 128

La Commission d'accès aux documents administratifs ne comporte pas plus de six membres du même sexe.

Section 2 – Collège de l'environnement

Article 129

Les deux tiers au plus des membres du Collège d'environnement appartiennent au même sexe. Chacune des deux listes qui constituent la liste double présentée par le Parlement compte suffisamment d'hommes et de femmes pour que cette condition soit respectée. Ces candidats doivent posséder une qualification égale quant à leur aptitude, à leur compétence et à leurs prestations professionnelles. Lorsque tel n'est pas le cas, le ministre qui a l'environnement dans ses attributions renvoie la liste double au Parlement afin que celui-ci la modifie.

Si, par l'effet d'un empêchement de longue durée, d'une démission, d'une révocation ou d'un décès, le respect de l'obligation prévue à l'alinéa premier n'est plus assuré, cette circonstance n'affecte pas la régularité des travaux et décisions du Collège d'environnement pourvu que la procédure de renouvellement consécutif à cet empêchement de longue durée, à cette démission, à cette révocation ou à ce décès soit entamée dans un délai raisonnable.

Section 3 – Organes consultatifs

Article 130

§ 1^{er}. Chaque fois qu'au sein d'un organe consultatif, un ou plusieurs mandats sont à attribuer suite à une procédure de présentation, chaque instance chargée de présenter les candidatures est tenue de présenter, pour chaque mandat, la candidature d'au moins un homme et une femme.

L'instance chargée de présenter les candidatures est tenue de présenter deux candidats possédant une qualification égale quant à leur aptitude, à leur compétence et à leurs prestations professionnelles.

§ 2. Lorsque les conditions visées au § 1^{er} ne sont pas remplies, le ministre qui a dans ses attributions l'organe consultatif concerné renvoie les candidatures à l'organe chargé de les présenter. Le mandat à attribuer reste vacant tant que les conditions fixées ne sont pas remplies.

Artikel 131

§ 1. Ten hoogste twee derden van de leden van een adviesorgaan is van hetzelfde geslacht.

§ 2. Om de in de § 1 gestelde verdeling te bereiken, wordt voorrang gegeven aan de kandidaat van het ondervertegenwoordigde geslacht, tenzij een objectieve beoordeling, waarbij rekening wordt gehouden met alle criteria betreffende de persoon van de kandidaten, de balans doet doorslaan ten gunste van een kandidaat van het andere geslacht, een beoordeling die in de motivering van de benoeming tot uiting moet komen.

§ 3. Wanneer de voor het betrokken adviesorgaan verantwoordelijke minister bij de gewestregering een voldoende gemotiveerd aanvraag indient met betrekking tot de onmogelijkheid om te voldoen aan de in § 1 gestelde voorwaarde, mag het betrokken adviesorgaan slechts opnieuw op rechtsgeldige wijze advies uitbrengen nadat de bedoelde motivering als afdoende beschouwd wordt. Deze motivering wordt als afdoende beschouwd, behoudens andersluidend advies in de gewestregering binnen de twee maanden volgend op de voorlegging.

§ 4. Elke aanwijzing die niet aan deze bepaling voldoet, is nietig en belet het adviesorgaan een rechtsgeldig advies uit te brengen.

§ 5. De gewestregering legt jaarlijks verslag voor aan het Parlement over de uitvoering van onderhavige bepaling.

HOOFDSTUK 2
Representativiteit op lokaal niveau

Artikel 132

§ 1. Ten hoogste twee derde van de leden van een adviesraad zoals bedoeld in artikel 120bis van de Nieuwe Gemeentewet, is van hetzelfde geslacht.

§ 2. Wanneer niet wordt voldaan aan de voorwaarde gesteld in het vorige lid, kan de betrokken adviesraad niet op rechtsgeldige wijze advies uitbrengen.

§ 3. De gemeenteraad kan op gemotiveerd verzoek van de adviesraad afwijkingen toestaan, hetzij om functionele redenen of om redenen die verband houden met de bijzondere aard van deze raad, hetzij wanneer onmogelijk kan worden voldaan aan de voorwaarde gesteld in het tweede lid. De gemeenteraad bepaalt de voorwaarden waaraan dit verzoek moet voldoen en stelt de procedure vast.

§ 4. Wanneer op basis van het vorige lid geen afwijking wordt toegestaan, heeft de adviesraad vanaf de datum van weigering van de afwijking, drie maanden de tijd om te voldoen aan de voorwaarde gesteld in § 1. Indien de adviesraad bij het verstrijken van deze periode niet voldoet aan de voorwaarde gesteld in het § 1, kan de adviesraad vanaf deze datum niet op rechtsgeldige wijze advies uitbrengen.

§ 5. Het college van burgemeester en schepenen dient telkens binnen het jaar na de nieuwe aanstelling van de gemeenteraad een evaluatieverslag voor te leggen aan de gemeenteraad.

Artikel 133

§ 1. De volgende organen mogen voor niet meer dan twee derde uit leden van hetzelfde geslacht bestaan:

– De Raad van Bestuur van het autonoom gemeentebedrijf;

Article 131

§ 1^{er}. Les deux tiers au plus des membres d'un organe consultatif appartiennent au même sexe.

§ 2. Afin d'atteindre la proportion fixée au § 1^{er}, priorité est accordée au candidat du sexe sous-représenté, à moins qu'une appréciation objective qui tient compte de tous les critères relatifs à la personne des candidats ne fasse pencher la balance en faveur d'un candidat de l'autre sexe, appréciation qui doit ressortir de la motivation de l'acte de nomination.

§ 3. Lorsque le ministre qui a dans ses attributions l'organe consultatif concerné soumet au Gouvernement une demande suffisamment motivée concernant l'impossibilité de remplir la condition fixée au § 1^{er}, l'organe consultatif concerné peut seulement recommencer à émettre valablement des avis lorsque la motivation est jugée concluante par le Gouvernement. Sauf avis contraire du Gouvernement, cette motivation sera jugée concluante dans les deux mois suivant la présentation.

§ 4. Toute nomination ne respectant pas la présente disposition est nulle, et empêche l'organe consultatif d'émettre un avis valable.

§ 5. Le Gouvernement soumet chaque année au Parlement un rapport d'évaluation sur l'exécution de la présente disposition.

CHAPITRE 2
Représentativité au niveau local

Article 132

§ 1^{er}. Les deux tiers au maximum des membres d'un conseil consultatif visé à l'article 120bis de la Nouvelle loi communale sont du même sexe.

§ 2. En cas de non-respect de la condition prévue à l'alinéa qui précède, les avis du conseil consultatif en question ne sont pas valablement émis.

§ 3. Le conseil communal peut, sur requête motivée du conseil consultatif, accorder des dérogations, soit pour des raisons fonctionnelles ou qui tiennent à la nature spécifique de ce dernier, soit lorsqu'il est impossible de satisfaire à la condition visée au deuxième alinéa. Le conseil communal fixe les conditions que cette requête doit remplir et arrête la procédure.

§ 4. Si aucune dérogation n'est accordée sur la base de l'alinéa précédent, le conseil consultatif dispose d'un délai de trois mois, qui prend cours à partir de la date du refus d'octroi de la dérogation, pour satisfaire à la condition prévue au § 1^{er}. Si le conseil consultatif ne satisfait pas, à l'expiration de ce délai, aux conditions qui figurent au § 1^{er}, il ne peut plus émettre d'avis valable à partir de cette date.

§ 5. Dans l'année du renouvellement du conseil communal, le collège des bourgmestre et échevins présente un rapport d'évaluation sur l'exécution du présent article au conseil communal.

Article 133

§ 1^{er}. Les organes suivants ne peuvent pas comporter plus de deux tiers de membres du même sexe:

– Le conseil d'administration d'une régie communale autonome;

– De Raad van Bestuur van de gemeentelijke vzw.

§ 2. Het directiecomité van het autonoom gemeentebedrijf moet bestaan uit minstens één man en minstens één vrouw.

§ 3. Ten minste een derde van de vertegenwoordigers van de gemeente in de algemene vergadering van de gemeentelijke vzw zijn niet van hetzelfde geslacht.

§ 4. De door de gemeenteraad van elke gemeente aangewezen vertegenwoordigers in de algemene vergadering van de meergemeentelijke vzw zijn van verschillend geslacht.

§ 5. De leden van de raad van bestuur van de meergemeentelijke vzw die door de algemene vergadering op voorstel van de gemeenteraden of op voorstel van de door de gemeenteraden aangewezen leden van de algemene vergadering worden aangewezen, zijn van verschillend geslacht.

Artikel 134

De statuten van de intercommunale voorzien in de aanwezigheid van personen van verschillend geslacht in de wettelijke en statutaire organen.

Artikel 135

§ 1. Ten minste een derde van de door de gemeenteraad gekozen leden van de raad voor maatschappelijk welzijn moet van verschillend geslacht zijn.

§ 2. Het vast bureau van de raad voor maatschappelijk welzijn en de bijzondere comités zijn samengesteld uit personen waarvan een derde van de leden van een ander geslacht is dan de overige leden.

Artikel 136

De Openbare Centra voor Maatschappelijk Welzijn en de lokale besturen nemen minstens één persoon met een handicap halftijds in dienst per schijf van twintig voltijdsequivalenten in de personeelsformatie.

Artikel 137

De kandidaten die op het moment van de aanwerving aan minstens één van de volgende voorwaarden voldoen, komen in aanmerking voor een betrekking van het quotum dat voorbehouden is voor personen met een handicap:

- 1° geregistreerd zijn bij een van de erkenningsorganen of het voorwerp zijn geweest van een beslissing tot bijstand vanwege een van die instellingen en aan een van die instellingen elke door de federale overheid of aan een van hen elke beslissing over de maatregelen op het gebied van bijstand of maatschappelijke of professionele integratie te hebben meegedeeld;
- 2° het slachtoffer zijn geweest van een arbeidsongeval en een attest bezorgen dat is afgegeven door het federaal Agentschap voor beroepsrisico's (Fedris) of de Sociaal-Medische Rijksdienst en waaruit een arbeidsongeschiktheid van minstens '66% blijkt;
- 3° het slachtoffer zijn geweest van een beroepsziekte en een attest bezorgen dat is afgegeven door het federaal Agentschap voor beroepsrisico's (Fedris) of de Sociaal-Medische Rijksdienst en waaruit een arbeidsongeschiktheid van minstens 66% blijkt;
- 4° het slachtoffer zijn geweest van een ongeval van gemeen recht en een afschrift bezorgen van het vonnis dat is afgegeven door de griffie van de rechtbank en waaruit een handicap of arbeidsongeschiktheid van minstens 66% blijkt;

– 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° het slachtoffer zijn geweest van een thuisongeval en een afschrift bezorgen van de beslissing van de verzekeringsinstelling waaruit een blijvende arbeidsongeschiktheid van minstens 66% blijkt;
- 6° een inkomensvervangende tegemoetkoming of een integratietoelage genieten krachtens de wet van 27 februari 1987 betreffende de tegemoetkomingen aan personen met een handicap;
- 7° in het bezit zijn van een diploma van het buitengewoon onderwijs;
- 8° door het Bestuur van de Medische Expertise of door de interne of externe dienst waarbij de vorige werkgever was aangesloten, erkend zijn als definitief ongeschikt voor de uitoefening van zijn dagelijkse activiteiten, maar geschikt voor sommige functies zoals bepaald door het Bestuur van de Medische Expertise of de Interne Dienst voor Preventie en Bescherming op het werk (IDPB).

Artikel 138

Het sluiten van overeenkomsten voor werken, leveringen en diensten met maatwerkbedrijven staat gelijk met de in artikel 136 vastgestelde tewerkstellingsplicht. Voor het berekenen van het aantal werknemers met een handicap, uitgedrukt in overeenstemmende voltijdsequivalenten, wordt de prijs voor de werken, leveringen en diensten gedeeld door de jaarvergoeding van een voltijds personeelslid met weddeschaal D4 van administratief medewerker en 10 jaar anciënniteit (100% index 138.01).

De formule ziet er als volgt uit:

$mP(w,l,d)m/B(p)$

waarbij:

$P(w,l,d)$ de in de overeenkomst vastgestelde prijs is van de werken, leveringen en diensten;

$B(p)$ de jaarlijkse bezoldiging is van een voltijds personeelslid met weddeschaal D4 en tien jaar anciënniteit (100% index 138.01).

Indien de bij artikel 136 bedoelde tewerkstellingsplicht meer dan één voltijdsequivalent bedraagt, hebben de Openbare Centra voor Maatschappelijk Welzijn en de lokale overheden de mogelijkheid om daar voor de helft aan te voldoen door overeenkomsten voor werken, leveringen en diensten te sluiten met maatwerkbedrijven.

HOOFDSTUK 3

Representativiteit bij benoemingen door de gewestregering en het College in de bestuursorganen van een rechtspersoon

Artikel 139

§ 1. Wanneer de gewestregering, een minister of een door het Brussels Hoofdstedelijk Gewest gecontroleerde rechtspersoon een natuurlijke persoon benoemt of zijn/haar benoeming voorstelt, met of zonder tussenkomst van een derde partij, om in het bestuursorgaan van een rechtspersoon te zetelen, en dit in overeenstemming met de ordonnantie of het besluit tot oprichting van deze rechtspersoon of zijn statuten, moet de verplichting voorzien in § 2 van dit artikel nageleefd worden. De leden van rechtswege van het bestuursorgaan vallen niet onder de toepassing van deze bepaling.

§ 2. Ten minste een derde van de leden die door het Brussels Hoofdstedelijk Gewest of door een door het Brussels Hoofdstedelijk Gewest gecontroleerde rechtspersoon benoemd zijn in een bestuursorgaan, moet van een ander geslacht zijn dan dat van de overige leden die door hen benoemd zijn.

Om deze verdeling te bereiken, wordt voorrang gegeven aan de kandidaat van het ondervertegenwoordigde geslacht indien deze qua

- 5° avoir été victime d'un accident domestique et fournir une copie de la décision de l'organe assureur certifiant que l'incapacité permanente est d'au moins 66 %;
- 6° bénéficier d'une allocation de remplacement de revenu ou d'intégration en vertu de la loi du 27 février 1987 relative aux allocations aux personnes handicapées;
- 7° être diplômé de l'enseignement spécialisé;
- 8° avoir été reconnu définitivement inapte à l'exercice de ses activités habituelles par l'Administration de l'Expertise médicale ou par le service interne ou externe auquel l'employeur précédent était affilié, mais apte à certaines fonctions désignées par l'Administration de l'Expertise médicale ou le Service interne de prévention et de protection au travail (SIPP)

Article 138

La passation de contrats de travaux, de fournitures et de services avec les entreprises de travail adapté est équivalente à l'obligation d'emploi visée à l'article 136. Pour calculer le nombre de travailleurs en situation de handicap exprimé en équivalents temps plein correspondants, on divise le prix des travaux, fournitures et services par la rémunération annuelle accordée à un agent occupé à temps plein bénéficiaire de l'échelle D4 d'employé d'administration avec 10 ans d'ancienneté (100 % indice 138.01).

La formule est la suivante:

$P(t,f,s)/R(a)$

où:

$P(t,f,s)$ est le prix des travaux, fournitures et services figurant au contrat;

$R(a)$ est la rémunération annuelle d'un agent selon l'échelle D4 avec 10 ans d'ancienneté (100 % indice 138.01).

Si l'obligation d'emploi visée à l'article 136 est supérieure à un équivalent temps plein, les administrations des centres publics d'action sociale et les administrations locales ont la possibilité d'y satisfaire pour moitié par la passation de contrats de travaux, de fournitures et de services avec les entreprises de travail adapté.

CHAPITRE 3

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

Article 139

§ 1^{er}. Lorsque le Gouvernement, un ministre ou une personne morale contrôlée par la Région nomme ou propose la nomination, avec ou sans l'intervention d'un tiers, d'une personne physique pour siéger au sein de l'organe de gestion d'une personne morale, et ce, conformément à l'ordonnance ou à l'arrêté portant création de ladite personne morale ou à ses statuts, l'obligation prévue au § 2 du présent article doit être respectée. Sont exclus de l'application de la présente disposition, les membres de droit de l'organe de gestion.

§ 2. Un tiers au moins des membres qui sont nommés au sein d'un organe de gestion par la Région de Bruxelles-Capitale ou par une personne morale contrôlée par elle, doivent être de sexe différent de celui des autres membres nommés par elles.

Afin d'atteindre cette proportion, priorité est accordée au candidat du sexe sous-représenté si ce candidat possède une qualification égale à celle

bekwaamheid, vaardigheden en beroepsprestaties even geschikt is als een kandidaat van het andere geslacht, tenzij een objectieve beoordeling, waarbij rekening wordt gehouden met alle criteria betreffende de persoon van de kandidaten, de balans doorslaat ten gunste van een kandidaat van het andere geslacht, een beoordeling die in de motivering van de benoeming tot uiting moet komen.

Elke benoeming die deze verhouding niet respecteert, is nietig.

§ 3. Indien het bestuursorgaan wegens een ontslag of overlijden niet meer samengesteld is krachtens de huidige bepaling, stelt hij de gewestregering of de Minister of de bevoegde rechtspersoon daarvan zo snel mogelijk op de hoogte zodat het lid of de leden vervangen kunnen worden. De gewestregering of de Minister of de bevoegde rechtspersoon beschikken dan over een termijn van zes maanden vanaf het moment van ontslag of overlijden om de aanpassing door te voeren.

Bij gebreke daaraan, kunnen de door het Gewest of de door hem gecontroleerde rechtspersoon aangestelde leden geen geldige beslissingen meer nemen.

Via een regeringsbeslissing, zal echter éénmalig in de benoemingsakte een met redenen omklede uitzondering kunnen worden toegestaan, die maximaal een jaar geldig is.

§ 4. Wanneer een derde partij aan de gewestregering of aan een minister de benoeming van een lid in het bestuursorgaan van een rechtspersoon voorstelt, dient deze twee kandidaten van een verschillend geslacht voor te stellen. De gewestregering zal een keuze maken tussen deze twee kandidaten waarbij ze rekening houdt met de resultaatsverbindingen bedoeld in § 2 van dit artikel.

Indien deze regel niet nageleefd werd, wijst de gewestregering of de minister het voorstel af.

§ 5. De gewestregering legt jaarlijks een evaluatieverslag over de uitvoering van deze bepaling voor aan het Parlement.

Artikel 140

§ 1. Wanneer de Raad, het College of een van zijn leden een natuurlijke persoon, met of zonder tussenkomst van een derde, aanwijst of aanstelt, of zijn aanwijzing of aanstelling voordraagt om binnen het bestuursorgaan van een rechtspersoon te zetelen, en dit overeenkomstig het decreet of het besluit tot oprichting van de rechtspersoon of zijn statuten, moeten de volgende verplichtingen tot bevordering van de gelijke vertegenwoordiging van mannen en vrouwen nageleefd worden.

Wanneer er voor de aanwijzing of aanstelling:

- 1° twee personen aangesteld of voorgedragen worden: moeten die personen van verschillend geslacht zijn;
- 2° drie personen of meer aangesteld of voorgedragen worden: moet minstens een derde, afgerond naar de hogere eenheid, van het aantal voorgedragen of aangestelde personen van het andere geslacht zijn dan dat van de andere personen die zijn voorgedragen door de Raad, het College of een van zijn leden;

Wanneer een derde aan de Raad, het College of aan een van zijn leden de aanwijzing of aanstelling voorstelt, binnen het bestuursorgaan van een in het eerste lid bedoelde rechtspersoon:

- 1° van twee personen: dan moeten die personen van verschillend geslacht zijn;

d'un candidat de l'autre sexe quant à leur aptitude, à leur compétence et à leurs prestations professionnelles, à moins qu'une appréciation objective qui tient compte de tous les critères relatifs à la personne des candidats ne fasse pencher la balance en faveur d'un candidat de l'autre sexe, appréciation qui doit ressortir de la motivation de l'acte de nomination.

Toute nomination ne respectant pas cette règle est nulle.

§ 3. Si en raison d'une démission ou d'un décès, l'organe de gestion n'est plus composé conformément à la présente disposition, il en informe dans les plus brefs délais le Gouvernement ou le ministre ou la personne morale compétente pour procéder au remplacement. Le Gouvernement ou le ministre ou la personne morale compétente disposent d'un délai de six mois à dater de la survenance de la démission ou du décès pour s'y conformer.

À défaut, les membres de l'organe de gestion nommés par la Région ou par une personne morale contrôlée par elle ne peuvent plus valablement délibérer.

Toutefois, une dérogation unique dûment motivée dans l'acte de nomination pourra être accordée – pour un délai maximal d'un an – par décision du Gouvernement.

§ 4. Lorsqu'un tiers propose au Gouvernement ou à un ministre la nomination d'un membre au sein de l'organe de gestion d'une personne morale, il est tenu de proposer deux candidats de sexe différent. Le Gouvernement procédera au choix entre ces deux candidats en tenant compte de l'obligation de résultat visée au § 2 du présent article.

Lorsque cette règle n'est pas respectée, le Gouvernement ou le ministre renvoie la proposition.

§ 5. Chaque année, le Gouvernement soumet au Parlement un rapport d'évaluation sur l'exécution de la présente disposition.

Article 140

§ 1^{er}. Lorsque l'Assemblée, le Collège ou un de ses membres, désigne ou nomme, ou propose la désignation ou la nomination, avec ou sans l'intervention d'un tiers, d'une personne physique pour siéger au sein de l'organe de gestion d'une personne morale et ce, conformément au décret ou à l'arrêté portant création de ladite personne morale ou à ses statuts, les obligations suivantes visant à promouvoir la participation équilibrée de femmes et d'hommes doivent être respectées.

Lorsque sont désignées ou nommées ou proposées à la désignation ou à la nomination:

- 1° deux personnes: ces personnes doivent être de sexe différent;
- 2° trois personnes ou plus: un tiers, arrondi à l'unité supérieure, au minimum du nombre de personnes proposées ou désignées doivent être des personnes de sexe différent des autres personnes proposées par l'Assemblée, le Collège ou un de ses membres.

Lorsqu'un tiers propose à l'Assemblée, au Collège ou à un de ses membres, la désignation ou la nomination au sein de l'organe de gestion d'une personne morale visée à l'alinéa premier:

- 1° deux personnes: ces personnes doivent être de sexe différent;

2° van drie personen of meer: dan moet minstens een derde, afgerond naar de hogere eenheid, van het aantal door derden voorgedragen personen van het andere geslacht zijn dan dat van de andere personen die zijn voorgedragen door de derde;

De derde kan van die verplichtingen afwijken door aan de Raad, het College of een van zijn leden de redenen mee te delen waarom de verplichtingen niet kunnen worden nageleefd.

§ 2. Deze verplichtingen zijn respectievelijk van toepassing voor de aanwijzing of aanstelling van de werkende en in voorkomend geval plaatsvervangende leden. Wanneer echter slechts één persoon als werkend lid en één persoon als plaatsvervangend lid door de Raad, het College of een van zijn leden moet aangewezen of aangesteld worden, of door de derde moet voorgedragen worden, moeten zij van verschillend geslacht zijn.

§ 3. Minstens een derde van de overheidsbestuurders van de rechtspersoon is van het andere geslacht dan dat van de andere overheidsbestuurders.

Om deze verdeling te bereiken, wordt voorrang gegeven aan de kandidaat van het ondervertegenwoordigde geslacht indien deze qua bekwaamheid, vaardigheden en beroepsprestaties even geschikt is als een kandidaat van het andere geslacht, tenzij een objectieve beoordeling, waarbij er rekening wordt gehouden met alle criteria betreffende de persoon van de kandidaten, de balans doorslaat ten gunste van een kandidaat van het andere geslacht, een beoordeling die in de motivering van de aanstelling tot uiting moet komen. Bij ontstentenis is de aanstelling nietig. Hetzelfde geldt als een aanstelling tot gevolg heeft dat het aantal van deze overheidsbestuurders van het andere geslacht onder dit vereiste minimumaantal daalt.

Voor de toepassing van deze bepaling, wordt het vereiste minimumaantal van deze leden van het andere geslacht afgerond naar de hogere eenheid.

§ 4. Een evaluatie van de toepassing van de procedure bedoeld in de §§ 1 tot 3, van de maatregelen voor de bevordering van de gelijke vertegenwoordiging van mannen en vrouwen in de bestuursorganen, aangewezen of aangesteld door de Franse Gemeenschapscommissie of door een rechtspersoon die wordt gecontroleerd door de Franse Gemeenschapscommissie, en van de verdeling tussen beide geslachten van de beklede mandaten, zal om de twee jaar gebeuren en opgenomen worden in het activiteitenverslag of beheersverslag bedoeld in artikel 15, § 1, van het Decreet van 24 april 2014 betreffende het bestuur en de transparantie in de uitvoering van de openbare mandaten.

§ 5. Deze bepaling is niet van toepassing op het openbaar mandaat dat hetzij voltijds, hetzij in hoofdberoep wordt uitgeoefend in het kader van een arbeidsbetrekking, met een bezoldigd, zelfstandig of statutair statuut.

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 COCOF ou par une personne morale contrôlée par la COCOF 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.

TITEL 4
Bevordering van diversiteit binnen de brusselse
instanties en lokale openbare instellingen

HOOFDSTUK 1
Brusselse instanties

Artikel 141

De gewestregering, het College en het Verenigd College zien toe, binnen de Brusselse instanties die binnen hun bevoegdheid vallen, op de bevordering van de diversiteit en inclusie en de bestrijding van discriminatie in de Brusselse overheidsdienst.

Artikel 142

§ 1^e. Elke Brusselse instantie moet een openbaar actieplan inzake diversiteit opstellen.

De gewestregering, het College en het Verenigd College bepalen elk, voor de instanties die onder hun bevoegdheid vallen, de algemene inhoud van het openbaar actieplan inzake diversiteit, alsook de methoden voor diagnostiek, goedkeuring, opvolging en evaluatie.

§ 2. Met het oog op de ontwikkeling, uitvoering en opvolging van dit openbaar actieplan inzake diversiteit dient elke Brusselse instantie:

- 1^o Een personeelslid aan te wijzen dat verantwoordelijk is voor het openbaar actieplan diversiteit;
- 2^o Een steuncomité oprichten. De samenstelling, de organisatie en de werking van dit comité worden bepaald door de gewestregering, het College en het Verenigd College, elk voor de organen die onder hun bevoegdheid vallen.

§ 3. De gewestregering, het College en het Verenigd College richten elk, voor de instanties die onder hun bevoegdheid vallen, een Gewestelijk coördinatiecomité bevoegd voor de diversiteit op, met het oog op de coördinatie van de acties tussen de organen die onder hun bevoegdheid vallen.

De samenstelling, de organisatie en de werking van drie coördinatiecomités worden geregeld door respectievelijk de gewestregering, het College en het Verenigd College.

§ 4. Binnen de grenzen van de gewestelijke begrotingskredieten bekostigen de Regering, het College en het Verenigd College, elk voor de instanties waarvoor ze bevoegd zijn, en volgens de modaliteiten die zij vaststellen, de Brusselse instanties die belast zijn met de uitvoering van de acties ter bevordering van de diversiteit en integratie en ter bestrijding van discriminatie in deze instanties. De financiering is minstens afhankelijk van een voorafgaande positieve evaluatie van de beoogde acties opgenomen in het diversiteitsplan.

Artikel 143

§ 1. Elke gewestelijke instantie stuurt haar vacatures systematisch naar Actiris en naar Brussel Openbaar Ambt.

§ 2. Elke gewestelijke instantie verstrekt de gegevens die nodig zijn voor het toezicht op de uitvoering van dit hoofdstuk aan het Observatorium van de Gewestelijke Publieke Werkgelegenheid. De gewestregering stelt de modaliteiten voor deze gegevensoverdracht vast. Deze gegevens zijn opgenomen in het jaarverslag van het Observatorium van de Gewestelijke Publieke Werkgelegenheid

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^o désigner un membre du personnel chargé du plan diversité public;
- 2^o créer une commission d'accompagnement. La composition, l'organisation et le fonctionnement de cette commission d'accompagnement sont définies par le Gouvernement, le Collège et le Collège réuni, chacun pour les instances qui relèvent de son champ de compétences.

§ 3. Le Gouvernement, le Collège et le Collège réuni créent, chacun pour les instances qui relèvent de ses compétences, un comité de coordination en matière de diversité, en vue de coordonner les actions entre les instances relevant de sa compétence.

La composition, l'organisation et le fonctionnement de ces trois comités de coordination sont réglés, respectivement, par le Gouvernement, le Collège et le Collège réuni.

§ 4. Dans les limites des crédits budgétaires régionaux, le Gouvernement, le Collège et le Collège réuni financent, chacun pour les instances relevant de leurs compétences, et selon les modalités qu'ils fixent, les acteurs chargés instances bruxelloises de la mise en œuvre des actions visant à promouvoir la diversité et l'inclusion et à lutter contre la 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

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.

Artikel 144

§ 1. De gewestregering, het College en het Verenigd College kunnen elk, voor wat hen betreft en voor de periode die zij bepalen, de prioritaire doelstellingen bepalen in verband met de bevordering van de diversiteit.

§ 2. De gewestregering, het College en het Verenigd College bepalen, elk voor zich, de modaliteiten van de integratie van de prioritaire doelstellingen in de openbare plannen inzake diversiteit van de organen die onder hun bevoegdheid vallen en in de oriëntatienota's en overgangsdienststellingen van de leidinggevenden van deze organen.

Artikel 145

De Brusselse instanties voorzien in hun arbeidsreglementen bepalingen die het personeel informeren over interne en externe meldingsprocedures, wanneer zij een discriminatie vermoeden.

HOOFDSTUK 2
Lokaal niveau

Artikel 146

§ 1. Elk lokaal bestuur dient een openbaar diversiteitsplan uit te werken met een looptijd van twee jaar. Deze openbare diversiteitsplannen worden opgesteld in overleg met de afvaardigingen van werknemers in de lokale besturen met meer dan 49 werknemers.

§ 2. Met het oog op de opstelling, uitvoering en evaluatie van dit actieplan moet elk lokaal bestuur:

- 1° een personeelslid aanwijzen dat belast is met het openbaar diversiteitsplan, de “diversiteitsmanager”;
- 2° een begeleidingscommissie diversiteit oprichten.

§ 3. Binnen de perken van de gewestelijke begrotingskredieten kent de gewestregering een subsidie toe aan bepaalde lokale besturen om de diversiteit bij deze instellingen te bevorderen. Deze subsidie wordt toegekend aan bepaalde lokale besturen die tijdens een kalenderjaar voor contractuele betrekkingen minstens 10% werkzoekenden in dienst nemen die afkomstig zijn uit Brusselse wijken met een werkloosheidsgraad die gelijk is aan of hoger ligt dan het gemiddelde van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

§ 4. Binnen de perken van de gewestelijke begrotingskredieten wordt het bedrag van de subsidie zoals bedoeld in § 3 verhoogd als het lokaal bestuur over een openbaar diversiteitsplan beschikt dat actief is op het moment van de aanwerving.

Alleen de gemeentebesturen die zijn opgenomen in een procedure voor het uitwerken van een openbare diversiteitsplannen komen in aanmerking voor de subsidie. Lokale besturen beschikken over een aanpassingsperiode van 12 maanden om zich in regel te stellen met dit Hoofdstuk.

De subsidiebedragen per indienstneming en volgens de duur van de indienstneming en de soort overeenkomst worden bepaald door de gewestregering binnen zes maanden na de inwerkingtreding van dit Wetboek.

Artikel 147

De diversiteitsconsulenten van Actiris staan de diversiteitsmanagers van de lokale besturen bij in het uitwerken, toepassen en evalueren van de openbare diversiteitsplannen.

Article 144

§ 1^{er}. Le Gouvernement, le Collège et le Collège réuni peuvent, chacun pour ce qui le concerne et pour la période qu'il détermine, définir des objectifs prioritaires liés à la promotion de la diversité.

§ 2. Le Gouvernement, le Collège et le Collège réuni déterminent, chacun pour ce qui le concerne, les modalités d'intégration des objectifs prioritaires dans les plans diversité publics des instances relevant de ses compétences et dans les notes d'orientation et objectifs transversaux des fonctionnaires dirigeants de ces instances.

Article 145

Les instances bruxelloises intègrent dans leurs règlements de travail des dispositions informant les membres du personnel des procédures de signalement, internes et externes, lorsqu'ils suspectent une discrimination.

CHAPITRE 2
Administrations locales

Article 146

§ 1^{er}. Chaque administration locale est tenue d'élaborer un plan diversité public qui a une durée de deux ans. Ces plans 'diversité publics' sont établis en concertation avec les délégations de travailleurs au sein des administrations locales dont le nombre de travailleurs est supérieur à 49.

§ 2. Afin d'assurer l'élaboration, la mise en œuvre et l'évaluation de ce plan d'action, chaque administration locale est tenue de:

- 1° désigner un membre du personnel chargé du plan diversité public, le «manager de la diversité»;
- 2° créer une commission d'accompagnement diversité.

§ 3. Dans les limites des crédits budgétaires régionaux, le Gouvernement attribue un subside aux administrations locales, afin de promouvoir la diversité au sein de celles-ci. Ce subside est attribué aux administrations locales qui, au cours d'une année civile, engagent dans des emplois contractuels un minimum de 10 % de demandeurs d'emploi issus des quartiers bruxellois dont le taux de chômage de la population est égal ou supérieur à la moyenne de la Région.

§ 4. Dans les limites des crédits budgétaires régionaux, le montant du subside visé au § 3 est augmenté lorsque l'administration locale possède un plan diversité public en activité lors du recrutement.

Seules les administrations locales inscrites dans une procédure d'élaboration d'un plan diversité public sont éligibles au subside. Les administrations locales disposeront d'une période d'adaptation de 12 mois afin de se mettre en conformité avec le présent Chapitre.

Les montants de subsidiation par engagement et en fonction des durées d'engagement et du type de contrat sont déterminés par le Gouvernement dans les six mois de l'entrée en vigueur du présent Code.

Article 147

Les consultants en diversité d'Actiris assistent les managers de la diversité des administrations locales dans l'élaboration, la mise en œuvre et l'évaluation des plans diversité publics.

Artikel 148

De gewestregering verleent een mandaat aan een orgaan voor de coördinatie van de uitwisseling van goede praktijken binnen het netwerk van diversiteitsmanagers van de Brusselse lokale besturen en het organiseren van opleidings-, informatie- en sensibiliseringsacties ten behoeve van de diversiteitsmanagers van de lokale besturen.

Artikel 149

De lokale besturen delen hun werkaanbiedingen automatisch mee aan Actiris.

Artikel 150

§ 1. Het systeem van de openbare diversiteitsplannen van de lokale besturen maakt het voorwerp uit van evaluatie.

§ 2. Voor de evaluatie van het systeem van de openbare diversiteitsplannen, wordt een evaluatiecomité opgericht. De gewestregering stelt de samenstelling en de opdrachten van dit evaluatiecomité vast.

§ 3. De gewestregering stelt de inhoud vast van de evaluatie van het systeem van de openbare diversiteitsplannen van de lokale besturen.

Artikel 151

De gewestregering stelt de minimaal vereiste inhoud van de openbare diversiteitsplannen van de lokale besturen, de goedkeuringsprocedure ervan en de functiebeschrijving van de diversiteitsmanager vast binnen de zes maanden na de inwerkingtreding van dit Wetboek.

TITEL 5

Toegankelijkheid van de websites en mobiele applicaties van de brusselse instanties en de lokale besturen

Artikel 152

§ 1. Deze titel is niet van toepassing op de volgende websites en mobiele applicaties:

- 1° websites en mobiele applicaties van publieke omroepen of hun dochterondernemingen en van andere instellingen of hun dochterondernemingen die een publieke omroepaak vervullen;
- 2° websites en mobiele applicaties van NGO's die geen diensten verstrekken die essentieel zijn voor het publiek, noch diensten die specifiek gericht zijn op de behoeften van, of bedoeld zijn voor, personen met een beperking.

§ 2. Deze titel is niet van toepassing op de volgende content van websites en mobiele applicaties:

- 1° bestanden die zijn gepubliceerd vóór 23 september 2018, tenzij dergelijke content nodig is voor actieve administratieve processen met betrekking tot de door de betrokken Brusselse instanties of lokale besturen vervulde taken;
- 2° vooraf opgenomen, op tijd gebaseerde media die zijn gepubliceerd vóór 23 september 2020;
- 3° live uitgezonden, op tijd gebaseerde media;
- 4° onlinekaarten en -cartografiediensten, voor zover essentiële informatie op een toegankelijke, digitale wijze wordt verstrekt in het geval van voor navigatie bestemde kaarten;

Article 148

Le Gouvernement donne mandat à un organe pour coordonner l'échange de bonnes pratiques au sein du réseau des managers de la diversité des administrations locales bruxelloises et organiser des actions de formation, information et sensibilisation à la diversité à destination des managers de la diversité des administrations locales.

Article 149

Les administrations locales transmettent automatiquement toutes leurs offres d'emploi à Actiris.

Article 150

§ 1^{er}. Le dispositif des plans diversité publics des administrations locales fait l'objet d'une évaluation.

§ 2. Aux fins de l'évaluation du dispositif des plans diversité publics des administrations locales, un comité d'évaluation est créé. Le Gouvernement arrête la composition et les missions de ce comité d'évaluation.

§ 3. Le Gouvernement arrête le contenu de l'évaluation du dispositif des plans diversité publics des administrations locales.

Article 151

Le Gouvernement arrête le contenu minimal des plans diversité publics des administrations locales, la procédure pour leur adoption ainsi que la description de fonction du manager de la diversité, dans les six mois de l'entrée en vigueur du présent Code.

TITRE 5

Accessibilité des sites internet et des applications mobiles des instances bruxelloises et de l'administration locale

Article 152

§ 1^{er}. Le présent titre ne s'applique pas aux sites internet et applications mobiles suivants:

- 1° les sites internet et applications mobiles de diffuseurs de service public et de leurs filiales et d'autres organismes ou de leurs filiales accomplissant une mission de diffusion de service public;
- 2° les sites internet et applications mobiles des organisations non gouvernementales qui ne fournissent pas de services essentiels pour le public, ni de services répondant spécifiquement aux besoins des personnes en situation de handicap ou destinés à celles-ci.

§ 2. Le présent titre ne s'applique pas aux contenus des sites internet et applications mobiles suivants:

- 1° les fichiers publiés avant le 23 septembre 2018, sauf si ces contenus sont nécessaires pour les 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° van derden afkomstige content die niet door de betrokken Brusselse organen of lokale besturen wordt gefinancierd of ontwikkeld en evenmin onder haar gezag staat;
- 6° reproducties van stukken uit erfgoedcollecties die niet volledig toegankelijk kunnen worden gemaakt omwille van:
- de onverenigbaarheid van de toegankelijkheidseisen met de bewaring van het betrokken stuk of de authenticiteit van de reproductie (bijvoorbeeld contrast), dan wel
 - het ontbreken van geautomatiseerde en kostenefficiënte oplossingen waarmee de tekst van manuscripten of andere stukken uit erfgoedcollecties gemakkelijk zou kunnen worden geëxtraheerd en omgezet naar content die met de toegankelijkheidseisen strookt;
- 7° content van extra- en intranetten, te weten websites die enkel beschikbaar zijn voor een beperkt aantal personen, en niet voor het algemene publiek als zodanig, die is gepubliceerd vóór 23 september 2019, tot dergelijke websites een ingrijpende herziening ondergaan;
- 8° content van websites en mobiele applicaties die als archieven kunnen worden aangemerkt, wat betekent dat zij enkel content bevatten die niet noodzakelijk is voor actieve administratieve processen en die niet wordt bijgewerkt of aangepast na 23 september 2019.

Artikel 153

Ongeacht het gebruikte apparaat zijn de websites en mobiele applicaties van de Brusselse instanties en lokale besturen waarneembaar, bedienbaar, begrijpelijk en robuust voor de gebruikers, waaronder personen met een handicap.

Artikel 154

§ 1. De websites en mobiele applicaties van de Brusselse instanties en lokale besturen dienen niet aan de in artikel 153 bedoelde vereisten te voldoen wanneer dat een onevenredige last met zich meebrengt voor de betrokken instantie of het betrokken bestuur.

De betrokken instantie of het betrokken bestuur voert de initiële beoordeling uit van de mate waarin naleving van de in artikel 153 bedoelde vereisten een onevenredige last met zich meebrengt. De initiële beoordeling wordt gerealiseerd in overleg met de Brusselse Raad voor personen met een handicap.

Om na te gaan in hoeverre de in artikel 153 bedoelde vereisten een onevenredige last met zich meebrengen, houden de betrokken organen en besturen rekening met de relevante omstandigheden, waaronder de volgende:

- 1° de omvang, de middelen en de aard van de betrokken organen of besturen;
- 2° de geraamde kosten en baten voor de betrokken organen of besturen in verhouding tot de geraamde voordelen voor personen met een handicap, rekening houdend met de frequentie en de duur van het gebruik van de specifieke website of mobiele applicatie.

§ 2. Wanneer een orgaan of een bestuur zichzelf voor een specifieke website of mobiele applicatie de afwijking toekent zoals bedoeld in § 1, eerste lid, na een beoordeling te hebben verricht zoals bedoeld in § 1, tweede lid, licht zij de in artikel 156 bedoelde verklaring toe aan welke gedeelten van de toegankelijkheidseisen niet kon worden voldaan en stelt in voorkomend geval mogelijke alternatieven of een plan voor de naleving op langere termijn voor. Daarbij, kan zij zich laten bijstaan door de Brusselse Raad voor de personen met een handicap, door de sectie “personen met een handicap” van de Brusselse Adviesraad voor Gezondheids- en Welzijnzorg, of door de sectie van de instellingen en diensten voor personen met een handicap van de commissie van de hulp voor personen van de Brusselse Adviesraad voor Gezondheids- en Welzijnzorg van de GGC.

- 5° les contenus de tiers qui ne sont ni financés ni développés par une instance bruxelloise ou une administration locale, et qui ne sont pas sous leur contrôle;
- 6° les reproductions de pièces de collections patrimoniales qui ne peuvent être rendues totalement accessibles en raison:
- de l’incompatibilité des exigences en matière d’accessibilité avec la préservation de la pièce concernée ou de l’authenticité de la reproduction (par exemple en termes de contraste), ou
 - de la non-disponibilité de solutions automatisées et économiques qui permettraient de transcrire facilement le texte de manuscrits ou d’autres pièces de collections patrimoniales et de le restituer sous la forme d’un contenu compatible avec les exigences en matière d’accessibilité;
- 7° le contenu d’extranets et d’intranets, à savoir de sites internet qui ne sont accessibles qu’à un groupe restreint de personnes et non au grand public, publié avant le 23 septembre 2019 jusqu’à ce que ces sites Internet fassent l’objet d’une révision en profondeur;
- 8° le contenu des sites internet et applications mobiles qui sont considérés comme des archives, à savoir qu’ils ne présentent que des contenus qui ne sont pas nécessaires pour les besoins de processus administratifs actifs, ni mis à jour ou modifiés après le 23 septembre 2019.

Article 153

Quel que soit l’appareil utilisé, les sites internet et les applications mobiles des instances bruxelloises et des administrations locales sont perceptibles, utilisables, compréhensibles et robustes pour les utilisateurs, y compris pour les personnes en situation de handicap.

Article 154

§ 1^{er}. Les sites internet et les applications mobiles des instances bruxelloises et des administrations locales ne sont pas tenus de satisfaire aux exigences visées à l’article 153 lorsqu’ils imposent une charge disproportionnée à l’instance ou l’administration concernée.

L’instance ou l’administration concernée procède à l’évaluation initiale pour savoir dans quelle mesure le respect des exigences visées à l’article 153 impose une charge disproportionnée. L’évaluation initiale est réalisée en concertation avec le Conseil bruxellois des personnes en situation de handicap.

Afin d’évaluer dans quelle mesure le respect des exigences visées à l’article 153 impose une charge disproportionnée, l’instance ou l’administration concernée tient compte des circonstances pertinentes, notamment des circonstances suivantes:

- 1° la taille, les ressources et la nature de l’instance ou de l’administration concernée;
- 2° l’estimation des coûts et des avantages pour l’instance ou l’administration concernée par rapport à l’avantage estimé pour les personnes en situation de handicap, compte tenu de la fréquence et de la durée d’utilisation du site internet ou de l’application mobile spécifique.

§ 2. Lorsqu’une instance ou une administration s’octroie la dérogation prévue au § 1^{er}, alinéa 1^{er}, pour un site internet ou une application mobile spécifique après avoir effectué l’évaluation visée au § 1^{er}, alinéa 2, elle explique dans la déclaration visée à l’article 156, les parties des exigences en matière d’accessibilité qui ne pouvaient pas être respectées et, le cas échéant, elle présente les alternatives possibles ou un plan de mise en conformité à plus long terme. Pour ce faire, elle peut se faire accompagner par le Conseil bruxellois des personnes en situation de handicap, par la section «Personnes handicapées» du Conseil consultatif bruxellois francophone de l’Aide aux personnes et de la Santé, ou par la section des institutions et services pour les personnes handicapées de la commission de l’aide aux personnes du Conseil consultatif de la santé et de l’aide aux personnes de la COCOM.

Artikel 155

§ 1. De content van websites en mobiele applicaties die voldoet aan geharmoniseerde normen of delen daarvan, waarvan de referenties door de Europese Commissie in het Publicatieblad van de Europese Unie zijn bekendgemaakt overeenkomstig Verordening (EU) nr. 1025/2012, wordt vermoed conform te zijn met de in artikel 153 omschreven toegankelijkheidseisen die door die normen, of door delen daarvan, worden gedekt.

Indien geen referenties van de in het eerste lid bedoelde geharmoniseerde normen zijn bekendgemaakt, wordt de content van mobiele applicaties die conform is met technische specificaties of delen daarvan, vermoed conform te zijn met de in artikel 153 omschreven toegankelijkheidseisen die door die technische specificaties of door delen daarvan worden gedekt.

§ 2. Indien geen referenties van de in § 1, eerste lid bedoelde geharmoniseerde normen zijn bekendgemaakt, wordt de content van websites die voldoet aan de desbetreffende eisen van de Europese norm EN 301 549 V1.1.2 (2015-04), of delen daarvan, vermoed conform te zijn met de in artikel 153 omschreven toegankelijkheidseisen die door de desbetreffende eisen, of delen daarvan, worden gedekt.

Indien geen referenties van de in § 1, eerste lid bedoelde geharmoniseerde normen zijn bekendgemaakt, en bij ontstentenis van de in § 1, tweede lid bedoelde technische specificaties, wordt de content van mobiele applicaties die voldoet aan de desbetreffende eisen van Europese norm EN 301 549 V1.1.2 (2015-04), of delen daarvan, vermoed conform te zijn met de in artikel 153 omschreven toegankelijkheidseisen die door de desbetreffende eisen, of delen daarvan, worden gedekt.

Artikel 156

§ 1. Elke Brusselse instantie of lokaal bestuur verstrekt een gedetailleerde, alomvattende en duidelijke toegankelijkheidsverklaring over de conformiteit van haar websites en mobiele applicaties met deze titel. Zij werken die verklaring regelmatig bij.

Voor websites wordt de toegankelijkheidsverklaring verstrekt in een toegankelijk formaat, waarbij gebruik wordt gemaakt van de door de Europese Commissie vastgestelde modeltoegankelijkheidsverklaring, en wordt zij op de desbetreffende website gepubliceerd.

Voor mobiele applicaties wordt de toegankelijkheidsverklaring verstrekt in een toegankelijk formaat, waarbij gebruik wordt gemaakt van de door de Europese Commissie vastgestelde modeltoegankelijkheidsverklaring, en is zij beschikbaar op de website van het bestuur dat de betrokken mobiele applicatie heeft ontwikkeld, of samen met andere informatie die bij het downloaden van de applicatie beschikbaar is.

§ 2. De in § 1 bedoelde verklaring omvat de volgende elementen:

- 1° een toelichting over de delen van de content die niet toegankelijk zijn, de redenen daarvoor, en in voorkomend geval, de toegankelijke alternatieven waarin is voorzien of, in voorkomend geval, het in artikel 154, § 2 bepaalde conformiteitsplan;
- 2° een beschrijving van, en een link naar, een feedbackmechanisme dat elke persoon in staat stelt bij het betrokken bestuur melding te maken van eventuele niet-naleving op haar website of mobiele applicatie van de in artikel 153 omschreven toegankelijkheidseisen, en om de uit hoofde van artikelen 152 en 154 uitgesloten informatie op te vragen.
- 3° een link naar de in artikel 157, 4°, bedoelde handavingsprocedure, die kan worden toegepast in geval van een onbevredigend antwoord op de melding of het verzoek. Het betrokken bestuur of orgaan geven

Article 155

§ 1^{er}. Le contenu des sites internet et des applications mobiles conforme à des normes harmonisées ou à des parties de normes harmonisées dont les références ont été publiées par la Commission européenne au Journal officiel de l'Union européenne conformément au règlement (UE) n° 1025/2012 est présumé conforme aux exigences en matière d'accessibilité énoncées à l'article 153 qui sont couvertes par ces normes ou parties de normes.

Lorsqu'aucune référence aux normes harmonisées visées à l'alinéa 1^{er} n'a été publiée, le contenu des applications mobiles qui est conforme aux spécifications techniques ou à des parties de celles-ci est présumé conforme aux exigences en matière d'accessibilité énoncées à l'article 153 qui sont couvertes par ces spécifications techniques ou des parties de celles-ci.

§ 2. Lorsqu'aucune référence aux normes harmonisées visées au § 1^{er}, alinéa 1^{er}, n'a été publiée, le contenu des sites internet qui satisfait aux exigences pertinentes de la norme européenne EN 301 549 V1.1.2 (2015-04) ou à des parties de celles-ci est présumé conforme aux exigences en matière d'accessibilité énoncées à l'article 153 qui sont couvertes par ces exigences pertinentes ou des parties de celles-ci.

Lorsqu'aucune référence aux normes harmonisées visées au § 1^{er}, alinéa 1^{er}, n'a été publiée, et en l'absence des spécifications techniques visées au § 1^{er}, alinéa 2, le contenu des applications mobiles qui satisfait aux exigences pertinentes de la norme européenne EN 301 549 V1.1.2 (2015-04) ou à des parties de celles-ci est présumé conforme aux exigences en matière d'accessibilité énoncées à l'article 153 qui sont couvertes par ces exigences pertinentes ou des parties de celles-ci.

Article 156

§ 1^{er}. Chaque instance bruxelloise ou administration locale fournit une déclaration sur l'accessibilité détaillée, complète et claire sur la conformité de ses sites internet et de ses applications mobiles avec le présent titre. Elle met régulièrement à jour cette déclaration.

Pour les sites internet, la déclaration sur l'accessibilité est fournie dans un format accessible en utilisant le modèle de déclaration sur l'accessibilité établi par la Commission européenne, et est publiée sur le site internet concerné.

Pour les applications mobiles, la déclaration sur l'accessibilité est fournie dans un format accessible, en utilisant le modèle de déclaration sur l'accessibilité établi par la Commission européenne, et est disponible sur le site internet de l'administration qui a développé l'application mobile concernée, ou apparaît avec d'autres informations disponibles lors du téléchargement de l'application.

§ 2. La déclaration visée au § 1^{er} comprend:

- 1° une explication sur les parties du contenu qui ne sont pas accessibles et les raisons de cette inaccessibilité et, le cas échéant, une présentation des alternatives d'accessibilité prévues ou, le cas échéant, le plan de mise en conformité prévu à l'article 154, § 2;
- 2° la description d'un mécanisme de retour d'information et un lien vers ce mécanisme pour permettre à toute personne de notifier à l'administration concernée toute absence de conformité de son site internet ou de son application mobile avec les exigences en matière d'accessibilité énoncées à l'article 153, et de demander les informations exclues en vertu des articles 152 et 154;
- 3° un lien avec la procédure permettant d'assurer le respect des dispositions prévues à l'article 157, 4°, à laquelle il peut être recouru dans le cas où une réponse non satisfaisante est apportée à la notification

binnen een redelijke termijn een adequaat antwoord op de melding of het verzoek.

Artikel 157

De gewestregering, het College en het Verenigd College, elk voor zich:

- 1° nemen maatregelen ter bevordering van de toepassing van de in artikel 153 omschreven toegankelijkheidseisen op andere types websites en mobiele applicaties dan de in artikel 153 bedoelde, en met name op websites of mobiele applicaties die onder bestaande wetgeving inzake toegankelijkheid vallen;
- 2° moedigen aan en faciliteren opleidingsprogramma's in verband met de toegankelijkheid van websites en mobiele applicaties, ten behoeve van relevante belanghebbenden, waaronder het personeel van de Brusselse instanties en de lokale besturen, die ontworpen zijn om hen op te leiden om toegankelijke content van websites en mobiele applicaties te maken, te beheren en bij te werken;
- 3° nemen de nodige maatregelen om te sensibiliseren over de in artikel 153 omschreven toegankelijkheidseisen, over de voordelen daarvan voor gebruikers en eigenaren van websites en mobiele applicaties, en over de mogelijkheid tot het geven van feedback in geval van niet-naleving van de voorschriften van deze titel, zoals bepaald in artikel 156, § 2, 2°;
- 4° bepalen een handhavingprocedure om een doeltreffende behandeling van meldingen en verzoeken te waarborgen, als bedoeld in artikel 156, § 2, 2°, om de in artikel 154 bedoelde beoordeling te evalueren en die kan worden toegepast in geval van een onbevredigend antwoord op de melding of het verzoek;
- 5° bepalen een procedure voor de evaluatie van de tenuitvoerlegging van deze Titel en de instantie aanwijzen die periodiek controleert of websites en mobiele applicaties aan de toegankelijkheidsvereisten voldoen.

De in alinea 1, 5° bedoelde procedure, moet voorzien in een regelmatige raadpleging van de betrokken belanghebbenden, met name de Brusselse Raad voor personen met een handicap, de sectie "personen met een handicap" van de Brusselse Adviesraad voor Gezondheids- en Welzijnzorg, of door de sectie van de instellingen en diensten voor personen met een handicap van de commissie van de hulp voor personen van de Brusselse Adviesraad voor Gezondheids- en Welzijnzorg van de GGC.

TITEL 6
Toegankelijkheid voor het publiek toegankelijke
plaatsen voor assistentiehonden

Artikel 158

§ 1. De toegang tot voor het publiek toegankelijke plaatsen is toegestaan voor assistentiehonden.

Deze toelating mag niet gekoppeld worden aan een bijkomende betaling van welke aard dan ook, tenzij als tegenprestatie voor een economisch raambare specifieke dienst.

§ 2. De assistentiehond is een afgerichte of in africhting zijnde hond die gehandicapte personen begeleidt tijdens hun verplaatsingen en in hun handelingen van het dagelijkse leven.

Voor de toepassing van dit Wetboek, wordt een hond erkend als assistentiehond indien hij:

ou à la demande. L'instance ou l'administration concernée apporte une réponse adéquate à cette notification ou à cette demande dans un délai raisonnable.

Article 157

Le Gouvernement, le Collège et le Collège réuni, chacun pour ce qui le concerne:

- 1° prennent les mesures nécessaires pour faciliter l'application des exigences en matière d'accessibilité énoncées à l'article 153 à d'autres types de sites internet ou d'applications mobiles que ceux visés à l'article 153, et, en particulier, aux sites internet ou aux applications mobiles relevant des dispositions législatives en vigueur en matière d'accessibilité;
- 2° encouragent et facilitent les programmes de formation relatifs à l'accessibilité des sites internet et des applications mobiles à destination des parties prenantes intéressées et du personnel des instances bruxelloises et des administrations locales, destinés à leur apprendre à créer, gérer et mettre à jour le contenu accessible des sites internet et des applications mobiles;
- 3° prennent les mesures nécessaires de sensibilisation aux exigences en matière d'accessibilité énoncées à l'article 153, à leurs avantages pour les utilisateurs et les propriétaires de sites internet et d'applications mobiles et à la possibilité de fournir un retour d'information en cas d'absence de conformité avec les exigences du présent titre, comme l'indique l'article 156, § 2, 2°;
- 4° déterminent une procédure permettant d'assurer le respect des dispositions pour assurer une gestion efficace des notifications ou demandes reçues, comme prévu à l'article 156, § 2, 2°, pour contrôler l'évaluation visée à l'article 154 et à laquelle il peut être recouru dans le cas où une réponse non satisfaisante est apportée à la notification ou à la demande;
- 5° déterminent une procédure visant l'évaluation de la mise en œuvre du présent Titre et désignent l'organisme qui contrôle périodiquement la conformité des sites internet et des applications mobiles avec les exigences en matière d'accessibilité.

La procédure visée à l'alinéa 1^{er}, 5°, doit prévoir une consultation régulière des parties prenantes intéressées, notamment le Conseil bruxellois des personnes en situation de handicap, la section «Personnes handicapées» du Conseil consultatif bruxellois francophone de l'Aide aux personnes et de la Santé, et la section des institutions et services pour les personnes handicapées de la commission de l'aide aux personnes du Conseil consultatif de la santé et de l'aide aux personnes de la COCOM.

TITRE 6
Accessibilité des lieux ouverts
au public aux chiens d'assistance

Article 158

§ 1^{er}. L'accès aux lieux ouverts au public est autorisé aux chiens d'assistance.

Cette autorisation ne peut être conditionnée par un paiement supplémentaire de quelque nature que ce soit, à moins que celui-ci constitue la contrepartie d'un service spécifique, évaluable économiquement.

§ 2. Le chien d'assistance est un chien dressé ou en cours de dressage accompagnant des personnes en situation de handicap dans leurs déplacements et dans leurs actes de la vie quotidienne.

Est reconnu comme chien d'assistance au sens du présent Code, le chien:

- a) afgericht is of in africhting zijnde is door een instructeur zoals bedoeld in § 3;
- b) toevertrouwd is aan de zorg van een gastgezin zoals bedoeld in § 4;

De hond moet echter identificeerbaar zijn aan de hand van een identiteitsbewijs, dat door de erkende instructeur en/of het gastgezin is afgegeven. Een hond die afgericht is of in africhting zijnde is, is herkenbaar aan een harnas of een cape.

§ 3. De instructeur is de persoon die belast is met de opleiding van de assistentiehond en die erkend is volgens de normen en procedures van het Verenigd College. Overeenkomstig dit Wetboek wordt een instructeur die door een andere bevoegde federale instantie is goedgekeurd, ook goedgekeurd.

§ 4. Het gastgezin is degene die voor een bepaalde periode de opleiding van de assistentiehond voor haar rekening neemt. Het gastgezin wordt bijgestaan en ondersteund door een erkende vereniging overeenkomstig de door het Verenigd College vastgestelde normen en procedures. Overeenkomstig dit Wetboek, wordt een gastgezin dat door een andere bevoegde federale instantie is goedgekeurd, ook goedgekeurd.

Artikel 159

In afwijking van artikel 158, § 1, kan de toegang tot voor het publiek toegankelijke plaatsen geweigerd worden:

- 1° uit hoofde van een andersluidende wettelijke of bestuursrechtelijke bepaling;
- 2° indien het gaat om de toegang tot ruimten of delen van ruimten die bestemd zijn voor intensieve zorg en ingrijpende medische procedures;
- 3° indien het gaat om de toegang tot operatiekamers, verloskamers, onco-hematologische afdelingen, hemodialyse-eenheden en brandwondenafdelingen.

Deze weigering wordt ter kennis van het publiek gebracht door aanplakking van een bericht opgesteld naar het door het Verenigd College bepaalde model.

Artikel 160

Al wie een assistentiehond de toegang tot voor het publiek toegankelijke plaatsen ontzegt op basis van een andere reden dan die waarin deze Titel voorziet wordt bestraft met een geldboete van 50 tot 100 euro.

Artikel 161

De controle en het toezicht op de toepassing van de bepalingen van deze titel, worden uitgevoerd door de Diensten van het Verenigd College.

Een jaarverslag zal aan het Verenigd College worden voorgelegd waarin de eventueel ontvangen klachten opgenomen zijn evenals de problemen die door de toepassing van deze titel gerezen zijn.

TITEL 7

Subsidies en labels voor ondernemingen, organisaties en instellingen in de profit en niet-commerciële sector die een diversiteitsbeleid ontwikkelen

Artikel 162

§ 1. Binnen de perken van de beschikbare begrotingskredieten kan de gewestregering aan ondernemingen, organisaties en instellingen uit de

- a) en cours de dressage ou dressé par un instructeur tel que visé au § 3;
- b) confié à la garde d'une famille d'accueil telle que visée au § 4;

Le chien doit toutefois être identifiable grâce à une pièce d'identité, délivrée par l'instructeur agréé qui s'est chargé du dressage et/ou la famille d'accueil. Le chien dressé ou en cours de dressage est reconnaissable grâce à un harnais ou une cape.

§ 3. L'instructeur est la personne qui se charge de la formation du chien d'assistance et qui est agréée conformément aux normes et procédures définies par le Collège réuni. Est agréé conformément au présent Code, l'instructeur agréé par une autre entité fédérée compétente.

§ 4. La famille d'accueil est celle qui pendant une période déterminée, se charge de la formation du chien d'assistance. La famille bénéficie de l'aide et du soutien d'une association agréée conformément aux normes et procédures définies par le Collège réuni. Est agréée conformément au présent Code, la famille d'accueil agréée par une autre entité fédérée compétente.

Article 159

Par dérogation à l'article 158, § 1^{er}, l'accès aux lieux ouverts au public peut être refusé:

- 1° en vertu d'une disposition législative ou réglementaire contraire;
- 2° lorsqu'il s'agit de l'accès aux locaux ou aux parties de locaux destinés à des soins intensifs et à des interventions médicales invasives;
- 3° lorsqu'il s'agit de l'accès aux quartiers opératoires, salles de réveil, salles d'accouchement, services d'oncohématologie, unités d'hémodialyse et services des grands brûlés.

Ce refus doit être porté à la connaissance du public par voie d'affichage au moyen du modèle défini par le Collège réuni.

Article 160

Quiconque refuse l'accès d'un chien d'assistance aux lieux ouverts au public sur la base d'une raison autre que celles prévues par le présent Titre est punissable d'une amende de 50 à 100 euros.

Article 161

Le contrôle et la surveillance de l'application des dispositions du présent titre sont assurés par les Services du Collège réuni.

Un rapport annuel sera présenté au Collège réuni reprenant les éventuelles plaintes reçues ainsi que les problèmes posés par l'application du présent Titre.

TITRE 7

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

Article 162

§ 1^{er}. Dans les limites des crédits budgétaires disponibles, le Gouvernement peut octroyer à des entreprises, organisations et à des institutions

profit- en social profitsector een subsidie verlenen voor de ontwikkeling van een divers ondernemingsbeleid middels particuliere diversiteitsplannen.

§ 2. De gewestregering bepaalt de voorwaarden en nadere modaliteiten voor het verlenen van de subsidies zoals bedoeld in § 1 na advies van Brupartners.

§ 3. De gewestregering vermeldt wat voor de toepassing van § 1 moet worden verstaan onder particuliere diversiteitsplannen, organisatie en instelling.

Artikel 163

De bepalingen van de ordonnantie van 8 oktober 2015 houdende de algemene regels betreffende de inhouding, de terugvordering en de niet-vereffening van subsidies op het vlak van werkgelegenheid en economie zijn van toepassing op de subsidie bedoeld in artikel 162, § 1.

Artikel 164

§ 1. De gewestregering kan aan ondernemingen, organisaties en instellingen uit de profit- en social profitsector die een diversiteitsbeleid ontwikkelen, implementeren en voeren, een label toekennen.

§ 2. De gewestregering bepaalt de voorwaarden en de procedures voor de toekenning van het in § 1 bedoelde label na advies te hebben ingewonnen bij Brupartners.

§ 3. De gewestregering bepaalt wat voor de toepassing van § 1 moet worden verstaan onder label, organisatie en instelling.

TITEL 8

Subsidiëring van projecten ter bevordering van gelijke kansen

Artikel 165

Voor de toepassing van onderhavige Titel, moet worden verstaan:

- 1° beoogde entiteit:
- elke VZW;
 - elke feitelijke vereniging of privaatrechtelijke rechtspersoon die een belangeloos doel nastreeft, geen winstbejag nastreeft noch een handelsactiviteit als hoofdberoep;
- 2° project: elke actie of elk geheel van acties ondernomen door een of meerdere entiteiten vermeld, met als hoofddoel de bevordering van gelijke kansen in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, overeenkomstig de gewestbevoegdheden en bedoeld voor personen die er verblijven, er werken of het Gewest bezoeken;
- 3° recurrent project: elk project dat jaarlijks of om de zoveel tijd herhaald wordt;
- 4° permanent project: elk project dat doorlopend ontwikkeld of aangeboden wordt;
- 5° vernieuwend project: elk project dat een vernieuwend karakter vertoont.

Artikel 166

Binnen de grenzen van de beschikbare begrotingskredieten kent de regering subsidies toe aan de beoogde entiteiten om de verwezenlijking van gelijke kansen in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest te bevorderen, in overeenstemming met de bepalingen van onderhavige Titel.

du secteur marchand et non marchand un subside pour le développement d'une politique d'entreprise de diversité au moyen de plans de diversité privés.

§ 2. Le Gouvernement détermine les conditions et modalités pour l'octroi des subsides visés au § 1^{er} après avoir sollicité l'avis de Brupartners.

§ 3. Le Gouvernement précise ce qu'il faut entendre, pour l'application du § 1^{er}, par plans de diversité privés, organisation et institution.

Article 163

Les dispositions de l'ordonnance du 8 octobre 2015 portant des règles générales relatives à la rétention, au recouvrement et à la non-liquidation des subventions en matière d'emploi et d'économie s'appliquent au subside visé à l'article 162, § 1^{er}.

Article 164

§ 1^{er}. Le Gouvernement peut octroyer un label à des entreprises, organisations et à des institutions du secteur marchand et non marchand qui développent, créent et mènent une politique de diversité.

§ 2. Le Gouvernement détermine les conditions et modalités pour l'octroi du label visé au § 1^{er} après avoir sollicité l'avis de Brupartners.

§ 3. Le Gouvernement détermine ce qu'il faut entendre, pour l'application du § 1^{er}, par label, organisation et institution.

TITRE 8

Subsides pour les projets favorisant l'égalité des chances

Article 165

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

- 1° entité visée:
- toute ASBL;
 - toute association de fait ou personne morale de droit privé, qui poursuit un but désintéressé, ne poursuit pas de but de lucre ni d'activité commerciale à titre principal;
- 2° projet: toute action ou ensemble d'actions menées par une ou plusieurs entités visées, dont l'objet principal est de favoriser l'égalité des chances en Région de Bruxelles-Capitale, qui s'inscrit dans les compétences régionales et qui cible les personnes qui y résident, y travaillent ou la visitent;
- 3° projet récurrent: tout projet qui se répète de façon annuelle ou périodique;
- 4° projet permanent: tout projet qui se développe ou est offert de façon continue;
- 5° projet innovant: tout projet qui présente un caractère novateur.

Article 166

Dans la limite des crédits budgétaires disponibles, le Gouvernement accorde des subventions aux entités visées pour encourager la réalisation de l'égalité des chances en Région de Bruxelles-Capitale, conformément aux dispositions du présent Titre.

Artikel 167

De subsidies worden toegekend op basis van een aanvraag opgesteld naar aanleiding van een projectoproep uitgeschreven door equal.brussels.

Onverminderd de voorwaarden vermeld in de volgende artikelen, moet de aanvraag voldoen aan de volgende voorwaarden, op straffe van onontvankelijkheid:

- 1° opgesteld worden door een of meerdere beoogde entiteiten waarvan de maatschappelijke zetel gevestigd is op het grondgebied van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest of die er regelmatig en in hoofdzaak hun activiteiten uitoefenen;
- 2° opgesteld worden door een of meerdere beoogde entiteiten die beschikken over een verzekering die hun burgerlijke aansprakelijkheid dekt en die van hun bezoldigd personeel en vrijwilligers;
- 3° een project voorstellen dat past binnen het thema bepaald door de projectoproep;
- 4° de vereiste documenten bevatten als bepaald door de regering.

De regering kan bijkomende ontvankelijkheidsvoorwaarden bepalen die verband houden met de nadere regels voor de aanvraag of op basis van de specifieke aard van de gevraagde subsidie.

De regering bepaalt de nadere regels voor de projectoproepen en de behandeling van de aanvragen, de toekennings- en selectiecriteria en de toelaatbare uitgaven, alsook de vereffening- en opvolgingsaspecten.

Artikel 168

In de aanvraag opgesteld voor een project uitgevoerd door meerdere beoogde entiteiten moeten de promotorenteit en de partnerentiteiten duidelijk worden aangegeven. De promotorenteit is het enige contact en verantwoordelijk voor de behandeling van de aanvraag en de opvolging van de subsidie, met inbegrip van de vereffening ervan.

Artikel 169

De regering kent aan de beoogde entiteiten die dit aanvragen een subsidie toe die maximaal drie jaar structurele steun biedt voor de uitvoering van hun opdracht, binnen de voorwaarden vermeld in wat volgt.

Op straffe van onontvankelijkheid wordt de aanvraag opgesteld door een groep beoogde entiteiten, die uit minimaal drie beoogde entiteiten bestaat die activiteiten aantonen die gelijke kansen in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest bevorderen.

De groep bestaat uit entiteiten waarvan de ene al langer bestaan dan de andere. De regering bepaalt de vereiste minimum- en maximumaantallen.

De regering kan de nadere regels en criteria bepalen voor de toekenning en selectie, de toelaatbare uitgaven en de specifieke regels voor de vereffening, opvolging en intrekking van subsidies die structurele steun bieden.

Artikel 170

§ 1. De regering kent aan de beoogde entiteiten die dit aanvragen een subsidie met een looptijd van maximaal drie jaar toe voor recurrente of permanente projecten, binnen de voorwaarden vermeld in wat volgt.

Article 167

Les subventions sont octroyées sur la base d'une demande formulée à la suite d'un appel à projets diffusé par equal.brussels.

Sans préjudice des conditions visées aux articles suivants, la demande répond aux conditions suivantes, sous peine d'irrecevabilité:

- 1° être formulée par une ou plusieurs entités visées dont le siège social est établi sur le territoire de la Région de Bruxelles-Capitale ou qui y exerce de manière régulière et principale leurs activités;
- 2° être formulée par une ou plusieurs entités visées disposant d'une assurance couvrant leur responsabilité civile et celle de leur personnel salarié et bénévole;
- 3° présenter un projet qui s'inscrit dans la thématique définie par l'appel à projets;
- 4° être accompagnée des documents requis déterminés par le Gouvernement.

Le Gouvernement peut déterminer des conditions de recevabilité supplémentaires relatives aux modalités de la demande ou en fonction de la nature particulière de la subvention demandée.

Le Gouvernement détermine les modalités des appels à projets et du traitement des demandes, les critères d'octroi et de sélection et les dépenses admissibles, ainsi que les modalités de liquidation et de suivi.

Article 168

La demande formulée pour un projet mené par plusieurs entités visées identifie l'entité promotrice et les entités partenaires. L'entité promotrice est l'unique contact et responsable pour le traitement de la demande et le suivi de la subvention, en ce compris sa liquidation.

Article 169

Le Gouvernement octroie aux entités visées qui en font la demande une subvention de soutien structurel de trois ans maximum pour l'exercice de leurs missions, dans les conditions visées ci-après.

Sous peine d'irrecevabilité, la demande est formulée par un collectif d'entités visées constitué au minimum de trois entités visées justifiant d'activités visant à favoriser l'égalité des chances en Région de Bruxelles-Capitale.

Le collectif est constitué d'entités d'ancienneté d'existence variable. Le Gouvernement détermine l'ancienneté minimale et maximale requise.

Le Gouvernement peut déterminer les modalités et critères d'octroi et de sélection, les dépenses admissibles, et les modalités de liquidation, de suivi et de retrait spécifiques des subventions de soutien structurel.

Article 170

§ 1^{er}. Le Gouvernement octroie aux entités visées qui en font la demande une subvention de trois ans maximum pour mener à bien des projets récurrents ou permanents, dans les conditions visées ci-après.

§ 2. Om in aanmerking te komen moeten de projecten vermeld in de vorige paragraaf voorgesteld worden door een of meerdere entiteiten die voldoende voorafgaande ervaring kunnen aantonen.

Worden geacht te voldoen aan de voorwaarde van voldoende voorafgaande ervaring:

- 1° projecten die al eenmaal eerder hebben plaatsgevonden als het gaat om recurrenente projecten;
- 2° projecten die een jaar lang doorlopend hebben plaatsgevonden als het gaat om permanente projecten.

De regering kan de nadere regels en criteria bepalen voor de toekenning en selectie, de toelaatbare uitgaven en de specifieke regels voor de vereffening, opvolging en intrekking van subsidies die recurrenente of permanente projecten ondersteunen.

Artikel 171

De regering kent aan de beoogde entiteiten die dit aanvragen een subsidie met een looptijd van maximaal een jaar toe voor vernieuwende projecten.

De regering kan de nadere regels en criteria bepalen voor de toekenning en selectie, de toelaatbare uitgaven en de specifieke regels voor de vereffening, opvolging en intrekking van subsidies die vernieuwende projecten ondersteunen.

Artikel 172

En jaarverslag over de toepassing van deze Titel wordt gepubliceerd op de website van equal.brussels. Het verslag omvat een lijst met de entiteiten die gesubsidieerd werden tijdens dat jaar, het voorwerp van de subsidie en de ontvangen bedragen.

DEEL 4 Bevoegdheden voor de bestrijding van discriminatie en de bevordering van de diversiteit

TITEL 1

Gewestelijke overheden belast met het toezicht en het controle

Artikel 173

§ 1. Onverminderd de taken van de officieren van gerechtelijke politie inzake de discriminatietesten, controleren de respectievelijk door de gewestregering, het College en het Verenigd College aangewezen ambtenaren de uitvoering van dit Wetboek en haar uitvoeringsmaatregelen, en houden ze toezicht op de naleving ervan.

Inzake werkgelegenheid, oefenen deze ambtenaren oefenen dit toezicht uit overeenkomstig de bepalingen van de artikelen 4 tot 11 van de ordonnantie van 30 april 2009 betreffende het toezicht op de arbeidsreglementeringen die tot de bevoegdheid van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest behoren en de invoering van administratieve geldboeten toepassen in geval van inbreuk op deze reglementeringen.

§ 2. De Brusselse instanties en de lokale besturen zijn verplicht om gedurende één jaar, in één enkel dossier voor de selectie van één persoon, alle kandidaatstellingen voor de in te vullen betrekking te bewaren, alsook het gevolg dat eraan werd gegeven.

§ 2. Pour être éligibles, les projets visés au paragraphe précédent sont présentés par une ou plusieurs entités visées qui font preuve d'une expérience préalable suffisante.

Sont réputés satisfaisant la condition d'expérience préalable suffisante:

- 1° les projets menés une fois au préalable s'il s'agit de projets récurrents;
- 2° les projets menés en continu durant une année s'il s'agit de projets permanents.

Le Gouvernement peut déterminer les modalités et critères d'octroi et de sélection, les dépenses admissibles, et les modalités de liquidation, de suivi et de retrait spécifiques aux subventions de soutien de projets récurrents ou permanents.

Article 171

Le Gouvernement octroie aux entités visées qui en font la demande une subvention d'une année maximum pour mener à bien des projets innovants.

Le Gouvernement peut déterminer les modalités et critères d'octroi et de sélection, les dépenses admissibles, et les modalités de liquidation, de suivi et de retrait spécifiques aux subventions de soutien de projets innovants.

Article 172

Un rapport annuel de l'application du présent Titre est publié sur le site internet d'equal.brussels. Ce rapport comprend une liste des entités subsidiées durant l'exercice, l'objet de la subvention et des montants perçus.

PARTIE 4 Des compétences en matière de lutte contre la discrimination et de promotion de l'égalité de traitement

TITRE 1^{ER}

Autorités régionales chargées de la surveillance et du contrôle

Article 173

§ 1^{er}. Sans préjudice des devoirs incombant aux officiers de police judiciaire et des dispositions relatives aux tests de discrimination, les fonctionnaires désignés, respectivement, par le Gouvernement, le Collège et le Collège réuni contrôlent l'application du présent Code et de ses mesures d'exécution, et surveillent le respect de ceux-ci.

En matière d'emploi, ces fonctionnaires exercent cette surveillance conformément aux articles 4 à 11 de l'ordonnance du 30 avril 2009 relative à la surveillance des législations en matière d'emploi qui relèvent de la compétence de la Région de Bruxelles-Capitale et à l'instauration d'amendes administratives applicables en cas d'infraction à ces réglementations.

§ 2. Les instances bruxelloises et les administrations locales ont l'obligation de conserver pendant un an, dans un dossier de sélection unique, toutes les candidatures à un poste à pourvoir, ainsi que les suites qui leur ont été données.

Dit selectiedossier is toegankelijk voor de ambtenaren die belast zijn met het toezicht op de uitvoering van onderhavig Wetboek in overeenstemming met de bepalingen van § 1.

§ 3. De Brusselse instanties en de lokale besturen moeten op intern vlak alle beslissingen over selecties, bevorderingen of ontslagen motiveren en moet deze motiveringen gedurende één jaar bewaren.

Deze motiveringen zijn toegankelijk voor de ambtenaren die belast zijn met het toezicht op de uitvoering van onderhavig Wetboek in overeenstemming met de bepalingen van § 1.

Artikel 174

De controle en het toezicht op de toepassing van de bepalingen van Titel 6 van Deel 3 van dit Wetboek, worden uitgevoerd door de Diensten van het Verenigd College.

TITEL 2

Instellingen voor de bevordering van gelijke behandeling

Artikel 175

§ 1. Unia wordt aangewezen als orgaan voor de bevordering van gelijke behandeling binnen het toepassingsgebied van dit Wetboek met betrekking tot de beschermde criteria die onder haar bevoegdheid vallen.

Zij is met name bevoegd om:

- 1° bijstand te verlenen aan de slachtoffers van discriminatie, door hen bij de beroepsprocedures te begeleiden;
- 2° de partijen te verzoenen overeenkomstig dit Wetboek;
- 3° verslagen op te stellen, onderzoeken uit te voeren en aanbevelingen te doen met betrekking tot alle aspecten in verband met discriminatie;
- 4° in rechte op te treden bij geschillen met betrekking tot de toepassing van dit Wetboek.

§ 2. De gewestregering, het College en het Verenigd College wijzen, elk voor zich, één of meer organen voor de bevordering van gelijke behandeling op basis van het geslacht en de daarmee gelijkgestelde criteria zoals bedoeld in artikel 4, 12°, evenals op basis van het criterium van de gezinsverantwoordelijkheden, aan. Dit orgaan of deze organen beschikken over de in § 1 bedoelde bevoegdheden voor deze beschermde criteria. Dezelfde orgaan of organen zijn ook bevoegd kwesties inzake discriminatie zoals bedoeld in artikel 11 van de Richtlijn 2019/1158 van 20 juni 2019 betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven voor ouders en mantelzorgers.

DEEL 3
Verzoening

Artikel 176

§ 1. Onverminderd de bevoegdheden van organen voor de promotie van gelijke behandeling, kunnen de gewestregering, het College en het Verenigd College, elk voor zich, één of meer personen of organen aanwijzen die kunnen optreden als verzoeningsdienst in de geschillen waartoe deze ordonnantie aanleiding kan geven ingeval van discriminatie op grond dit Wetboek genoemde gronden.

§ 2. De verzoeningsdienst is bevoegd om:

Ce dossier de sélection est accessible aux fonctionnaires en charge de la surveillance de l'exécution du présent Code conformément aux dispositions prévues au § 1^{er}.

§ 3. Les instances bruxelloises et les administrations locales sont tenues de motiver au niveau interne l'ensemble des décisions de sélection, de promotion ou de licenciement et de conserver ces motivations pendant un an.

Ces motivations sont accessibles aux fonctionnaires en charge de la surveillance de l'exécution du présent Code conformément aux dispositions prévues au § 1^{er}.

Article 174

Le contrôle et la surveillance de l'application des dispositions du Titre 6 de la Partie 3 du présent Code sont assurés par les Services du Collège réuni.

TITRE 2

Organismes de promotion de l'égalité de traitement

Article 175

§ 1^{er}. Unia est désigné comme organisme de promotion de l'égalité de traitement, dans le champ d'application du présent Code, en ce qui concerne les critères protégés relevant de sa compétence.

Il est compétent pour:

- 1° l'aide aux victimes de discrimination en les accompagnant dans les procédures de recours;
- 2° concilier les parties dans le respect du présent Code;
- 3° la rédaction de rapports, d'études et de recommandations portant sur tous les aspects en rapport avec la discrimination;
- 4° ester en justice dans tout litige concernant l'application du présent Code.

§ 2. Le Gouvernement, le Collège et le Collège réuni désignent, chacun pour ce qui le concerne, un ou plusieurs organismes dont la mission consiste à promouvoir l'égalité de traitement sur la base du critère du sexe et des critères qui y sont assimilés en vertu de l'article 4, 12°, ainsi que sur la base du critère des responsabilités familiales. Ce ou ces organismes ont, pour ces critères protégés, les compétences visées au § 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 176

§ 1^{er}. Sans préjudice des compétences des organismes de promotion de l'égalité de traitement, le Gouvernement, le Collège, et le Collège réuni peuvent désigner, chacun pour ce qui le concerne, un ou plusieurs organismes pouvant faire office de service de conciliation dans les litiges auxquels l'application du présent Code donnerait lieu en cas de discrimination.

§ 2. Le service de conciliation est compétent pour:

- 1° klachten te ontvangen en inspanningen te leveren om het standpunt van al de betrokken partijen te verzoenen, overeenkomstig dit Wetboek;
- 2° aanbevelingen op te stellen of voorstellen te formuleren die een oplossing kunnen bieden voor het geschil waarvoor op hem een beroep wordt gedaan.

§ 3. De verzoeningsdienst kan in het bijzonder weigeren een klacht te behandelen in de volgende gevallen:

- 1° de klacht is manifest ongegrond;
- 2° de klacht valt buiten zijn bevoegdheden;
- 3° de feiten hebben zich voorgedaan meer dan een jaar voordat de klacht werd ingediend;
- 4° een hangende burgerlijke rechtsvordering of een hangende strafprocedure heeft reeds betrekking op het voorwerp van de klacht.

§ 4. De gewestregering, het College en het Verenigd College concretiseren de opdrachten en werking van de verzoeningsdienst door hen aangewezen en vullen die verder aan.

Artikel 177

De verzoeningsdienst bezorgt de gewestregering, het College en het Verenigd College jaarlijks een activiteitenverslag waarin de identiteit van de verzoekers en die van de beschuldigde personen niet mogen worden opgenomen. Daarnaast kan de verzoeningsdienst tussentijdse verslagen opstellen indien hij dit nuttig acht. Die verslagen kunnen elk voorstel bevatten dat de gelijke behandeling binnen het toepassingsgebied van dit Wetboek kan verbeteren.

DEEL 5 Monitoring van dit wetboek

Artikel 178

§ 1. De toepassing van de artikelen 136 tot 138 geeft aanleiding tot een tweejaarlijkse algemene evaluatie in een verslag dat wordt bezorgd aan het Parlement en de Verenigde Vergadering. De praktische regels voor de evaluatie worden vastgesteld door de gewestregering en het Verenigd College.

§ 2. Op basis van de in de vorige paragraaf bedoelde evaluatie worden de leden van de gemeenteraad van de gemeente dat in gebreke blijft, alsook, in voorkomend geval, de leden van de raad voor maatschappelijk welzijn van de gemeente van het OCMW dat in gebreke blijft, het Parlement en de Verenigde Vergadering ingelicht over de schending van de betrokken bepalingen.

Artikel 179

Met betrekking tot de evenwichtige vertegenwoordiging van vrouwen en mannen in adviesorganen en onder de door de gewestregering benoemde leden van de bestuursorganen van rechtspersonen, legt de gewestregering tweejaarlijks verslag voor over de uitvoering van de artikelen 130, 131 en 139.

De uitvoeringsmodaliteiten van deze bepaling worden vastgelegd door de gewestregering.

Artikel 180

Het college van burgemeester en schepenen dient telkens binnen het jaar na de nieuwe aanstelling van de gemeenteraad een evaluatieverslag

- 1° recevoir les plaintes et s'efforcer de concilier les positions de toutes les parties concernées;
- 2° formuler des recommandations ou faire des propositions en vue de trouver une solution au litige pour lequel il a été sollicité, dans le respect du présent Code.

§ 3. Le service de conciliation peut notamment refuser de traiter une plainte dans les cas suivants:

- 1° la plainte est manifestement infondée;
- 2° la plainte n'est pas du ressort de ses compétences;
- 3° les faits se sont produits plus d'un an avant que la plainte ne soit déposée;
- 4° la plainte fait déjà l'objet d'une requête civile en instance ou d'une procédure pénale pendante.

§ 4. Le Gouvernement, le Collège et le Collège réuni concrétisent les missions et le fonctionnement du service de conciliation désigné par eux et les complètent.

Article 177

Le service de conciliation remet annuellement un rapport d'activités au Gouvernement, au Collège et au Collège réuni dans lequel l'identité des requérants et celle des personnes mises en cause ne peuvent figurer. Parallèlement, le service de conciliation peut, s'il le juge utile, établir des rapports intermédiaires. Ceux-ci contiennent toute proposition susceptible de favoriser l'égalité de traitement dans le champ d'application du présent Code.

PARTIE 5 Monitoring du présent code

Article 178

§ 1^{er}. L'application des articles 136 à 138 donne lieu à une évaluation générale tous les deux ans dans un rapport au Parlement et à l'Assemblée réunie. Les modalités pratiques relatives à l'évaluation sont fixées par le Gouvernement et le Collège réuni.

§ 2. Sur la base de l'évaluation visée au paragraphe précédent, les membres du conseil communal de la commune défaillante, ainsi que, le cas échéant, les membres du conseil de l'action sociale de la commune du CPAS défaillant, le Parlement, et l'Assemblée réunie sont informés de la violation des dispositions concernées.

Article 179

En matière de représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les organes consultatifs et parmi les membres nommés par le Gouvernement au sein des organes de gestion des personnes morales, le Gouvernement soumet tous les deux ans au Parlement un rapport d'évaluation sur l'exécution des articles 130, 131 et 139.

Les modalités d'exécution de la présente disposition sont précisées par le Gouvernement.

Article 180

Dans l'année du renouvellement du conseil communal, le collège des bourgmestre et échevins présente un rapport d'évaluation au conseil

voor te leggen aan de gemeenteraad over de toepassing van artikel 132 met betrekking tot de evenwichtige vertegenwoordiging van vrouwen en mannen in adviesorganen.

Artikel 181

Een evaluatie van de toepassing van de procedure bedoeld in artikel 140, van de maatregelen voor de bevordering van de gelijke vertegenwoordiging van mannen en vrouwen in de bestuursorganen, aangewezen of aangesteld door de Franse Gemeenschapscommissie of door een rechtspersoon die wordt gecontroleerd door de Franse Gemeenschapscommissie, en van de verdeling tussen beide geslachten van de beklede mandaten, zal om de twee jaar gebeuren en opgenomen worden in het activiteitenverslag of beheersverslag bedoeld in artikel 15, § 1, van het Decreet betreffende het bestuur en de transparantie in de uitvoering van openbare mandaten.

Artikel 182

Een tweemaaljaarlijk verslag zal aan het Verenigd College worden voorgelegd waarin de eventueel ontvangen klachten opgenomen zijn evenals de problemen die door de toepassing van de bepalingen van dit Wetboek met betrekking tot de toegankelijkheid voor het publiek toegankelijke plaatsen voor assistentiehonden.

Artikel 183

In voorkomend geval, houden de auteurs van de verslagen uit hoofde van de bepalingen van dit Deel, rekening met de bevindingen van andere verslagen uit hoofde van dit Deel. Daarbij streven zij ernaar hun analyses in een geïntegreerd gelijkheidskansenperspectief te plaatsen en erkennen zij de eventuele overlappingen tussen beschermde criteria. In voorkomend geval, zorgen zij er ook voor dat afwijkende conclusies gerechtvaardigd zijn, met name wat betreft de specifieke toepassingscontexten van de geëvalueerde regels. De gewestregering, het College en het Verenigd College kunnen gezamenlijk de praktische regelingen voor deze wederzijdse afweging vaststellen.

Artikel 184

Elke vijf jaar vanaf de inwerkingtreding van dit Wetboek, wordt door het Parlement, het Parlement francophone bruxellois en het Verenigde Vergadering de toepassing en de doeltreffendheid van Deel 2 van dit Wetboek geëvalueerd.

§ 2. Deze evaluatie vindt plaats, na een hoorzitting en schriftelijke rapporten van Unia en het Instituut, op basis van een verslag met aanbevelingen voorgelegd aan het Parlement, het Parlement francophone bruxellois en de Verenigde Vergadering door een comité van deskundigen inzake de bestrijding van discriminatie.

§ 3. Het Parlement, het Parlement francophone bruxellois en de Verenigde Vergadering benoemen de leden van het comité van deskundigen bij geheime stemming. Het comité van deskundigen is samengesteld uit de volgende leden:

- 3 effectieve leden en 3 plaatsvervangende leden van het professorenkorps van de Brusselse universiteiten;
- 3 effectieve leden en 3 plaatsvervangende leden van de magistratuur;
- 1 effectief lid en 1 plaatsvervangend lid van de Franse Orde van de Advocaten bij de Balie te Brussel;
- 1 effectief lid en 1 plaatsvervangend lid van de Nederlandse Orde van de Advocaten bij de Balie te Brussel;
- 1 effectief lid en 1 plaatsvervangend lid van de Brusselse Raad voor Gelijkheid tussen Vrouwen en Mannen;
- 1 effectief lid en 1 plaatsvervangend lid van de Brusselse Raad voor personen met een handicap;

communal à propos de l'application de l'article 132 en matière de représentation équilibrée des hommes et des femmes au sein des conseils consultatifs.

Article 181

Une évaluation de l'application de la procédure visée à l'article 140, des mesures visant à promouvoir la participation équilibrée d'hommes et de femmes dans les organes de gestion désignés ou nommés par la COCOF ou par une personne morale contrôlée par la COCOF et de la répartition, en terme de genre, des mandats occupés sera faite tous les deux ans et intégrée au rapport d'activités ou au rapport de gestion, visés à l'article 15, § 1^{er}, du décret du 24 avril 2014 relatif à la gouvernance et à la transparence dans l'exécution des mandats publics.

Article 182

Un rapport sera présenté tous les deux ans par les Service du Collège réuni au Collège réuni reprenant les éventuelles plaintes reçues ainsi que les problèmes posés par l'application des dispositions du présent Code relatives à l'accès aux lieux ouverts au public aux chiens d'assistance.

Article 183

Lorsque cela est pertinent, les auteurs des rapports prévus par les dispositions 178 à 182 tiennent compte des conclusions des autres rapports produits en application de la présente Partie. Ce faisant, ils visent à inscrire leurs analyses dans une perspective intégrée de l'égalité des chances et reconnaissent les croisements qui peuvent exister entre critères protégés. Ils veillent également, le cas échéant, à justifier des conclusions divergentes, notamment au regard des contextes spécifiques d'application des règles évaluées. Le Gouvernement, le Collège et le Collège réuni peuvent définir conjointement les modalités pratiques de cette prise en compte mutuelle.

Article 184

§ 1^{er}. Tous les cinq ans à compter de l'entrée en vigueur du présent Code, le Parlement, le Parlement francophone bruxellois et l'Assemblée réunie procèdent à l'évaluation de l'application et de l'effectivité de la Partie 2 du présent Code.

§ 2. Cette évaluation a lieu, après audition et rapports écrits d'Unia et de l'Institut, sur la base d'un rapport contenant des recommandations présenté au Parlement, au Parlement francophone bruxellois et à l'Assemblée réunie par une commission d'experts en matière de lutte contre les discriminations.

§ 3. Le Parlement, le Parlement francophone bruxellois et l'Assemblée réunie désignent au scrutin secret les membres de la commission d'experts. La commission d'experts est composée des membres suivants:

- 3 membres effectifs et 3 membres suppléants issus du corps académique d'Universités bruxelloises;
- 3 membres effectifs et 3 membres suppléants issus de la magistrature;
- 1 membre effectif et 1 membre suppléant de l'Ordre français des avocats du barreau de Bruxelles;
- 1 membre effectif et 1 membre suppléant du Nederlandse Orde van Advocaten bij de Balie te Brussel;
- 1 membre effectif et 1 membre suppléant du Conseil bruxellois pour l'égalité entre les femmes et les hommes;
- 1 membre effectif et 1 membre suppléant du Conseil bruxellois des personnes en situation de handicap;

- 1 effectief lid en 1 plaatsvervangend lid van de Brusselse Raad voor de bestrijding van racisme;

Zolang de Brusselse Raad voor de bestrijding van racisme niet is opgericht, is het comité van deskundigen rechtsgeldig samengesteld zonder de leden die de Raad vertegenwoordigen.

Het comité is samengesteld uit maximum twee derde leden van hetzelfde geslacht. Het comité van deskundigen bestaat voor maximum twee derde uit leden van dezelfde taalgroep.

§ 4. Het Parlement, het Parlement francophone bruxellois en het Verenigde Vergadering voorzien in het secretariaat van het comité van deskundigen.

DEEL 6 Wijzigingsbepalingen

Artikel 185

Artikel 585 van het Gerechtelijk Wetboek wordt aangevuld met een 14°, dat luidt als volgt:

“14° over de vorderingen tot staking krachtens artikel 41, paragraaf 1 van het Brussels Wetboek inzake non-discriminatie en de bevordering van diversiteit”.

Artikel 186

Artikel 588 van hetzelfde Wetboek wordt aangevuld met een 20°, dat luidt als volgt:

“20° op de vorderingen tot staking krachtens artikel 41, paragraaf 1 van het Brussels Wetboek inzake non-discriminatie en de bevordering van diversiteit”.

Artikel 187

§ 1. In artikel 3, § 1, 1°, j), i), van de ordonnantie van 8 oktober 2015 houdende de algemene regels betreffende de inhouding, de terugvordering en de niet-vereffening van subsidies op het vlak van werkgelegenheid en economie, worden de woorden “de artikelen 6, 7 en 14 van de ordonnantie van 4 september 2008 betreffende de strijd tegen discriminatie en de gelijke behandeling op het vlak van de tewerkstelling”, vervangen door “Deel 2 van het Brussels Wetboek inzake non-discriminatie en de bevordering van de diversiteit”.

§ 2. In artikel 3, § 1, 1°, j), ii), van de ordonnantie van 8 oktober 2015 houdende de algemene regels betreffende de inhouding, de terugvordering en de niet-vereffening van subsidies op het vlak van werkgelegenheid en economie, worden de woorden “artikel 7 van dezelfde ordonnantie” vervangen door “artikel 7 van het Brussels Wetboek inzake non-discriminatie en de bevordering van de diversiteit”, en de woorden “artikel 14 van dezelfde ordonnantie” door “artikelen 11 en 12 van hetzelfde Wetboek”.

Artikel 188

In artikel 11, 4°, d) van de ordonnantie van 23 juli 2018 met betrekking tot de erkenning en de ondersteuning van de sociale ondernemingen, worden de woorden “artikel 19 van de ordonnantie van 4 september 2008 betreffende de strijd tegen discriminatie en de gelijke behandeling op het vlak van de tewerkstelling” vervangen door “artikel 48 van het Brussels Wetboek inzake non-discriminatie en de bevordering van de diversiteit”.

- 1 membre effectif et 1 membre suppléant du Conseil bruxellois de lutte contre le racisme;

Tant que le Conseil bruxellois de lutte contre le racisme n'est pas institué, la commission d'experts est valablement composée sans les membres représentant celui-ci.

La commission d'experts est composée au maximum de deux-tiers de membres du même sexe. La commission d'experts est composée au maximum de deux-tiers de membres du même groupe linguistique.

§ 4. Le Parlement, le Parlement francophone bruxellois et l'Assemblée réunie assurent le secrétariat de la commission d'experts.

PARTIE 6 Dispositions modificatives

Article 185

L'article 585 du Code judiciaire est complété d'un point 14°, formulé comme suit:

«14° des demandes en cessation formées en vertu de l'article 41, paragraphe 1^{er}, du Code bruxellois de la non-discrimination et de la promotion de la diversité.»

Article 186

L'article 588 du Code judiciaire est complété d'un point 20°, formulé comme suit:

«20° les demandes en cessation formées en vertu de l'article 41, paragraphe 1^{er}, du Code bruxellois de la non-discrimination et de la promotion de la diversité.»

Article 187

§ 1^{er}. À l'article 3, § 1^{er}, 1°, j), i), de l'ordonnance du 8 octobre 2015 portant des règles générales relatives à la rétention, au recouvrement et à la non-liquidation des subventions en matière d'emploi et d'économie, les mots «des articles 6, 7 et 14 de l'ordonnance du 4 septembre 2008 relative à la lutte contre la discrimination et à l'égalité de traitement en matière d'emploi», sont remplacés par «la partie 2 du Code bruxellois de la non-discrimination et de la promotion de la diversité».

§ 2. À l'article 3, § 1^{er}, 1°, j), ii), de l'ordonnance du 8 octobre 2015 portant des règles générales relatives à la rétention, au recouvrement et à la non-liquidation des subventions en matière d'emploi et d'économie, les mots «l'article 7 de la même ordonnance» sont remplacés par «l'article 7 du Code bruxellois de la non-discrimination et de la promotion de la diversité», et les mots «l'article 14 de la même ordonnance» par «les articles 11 et 12 du même Code».

Article 188

À l'article 11, 4°, d) de l'ordonnance du 23 juillet 2018 relative à l'agrément et au soutien des entreprises sociales, les mots «de l'article 19 de l'ordonnance du 4 septembre 2008 relative à la lutte contre la discrimination et à l'égalité de traitement en matière d'emploi» sont remplacés par «de l'article 48 du Code bruxellois de la non-discrimination et de la promotion de la diversité».

Artikel 189

In artikel 3, 2°, b), van de ordonnantie van 14 juli 2011 betreffende het gemengd beheer van de arbeidsmarkt in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, worden de woorden “bedoeld in artikel 4, 7° van de ordonnantie van 4 september 2008 betreffende de strijd tegen discriminatie en de gelijke behandeling op het vlak van de tewerkstelling”, vervangen door “bedoeld in artikel 48 van het Brussels Wetboek inzake non-discriminatie en de bevordering van de diversiteit”.

Artikel 190

In artikel 6, 2°, van de ordonnantie van 14 juli 2011 betreffende het gemengd beheer van de arbeidsmarkt in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, worden de woorden “de bepalingen na te leven van de ordonnantie van 4 september 2008 betreffende de strijd tegen discriminatie en de gelijke behandeling op het vlak van de tewerkstelling”, vervangen door “Deel 2 na te leven van het Brussels Wetboek inzake non-discriminatie en de bevordering van de diversiteit”.

Artikel 191

In artikel 8, 6°, e), van de ordonnantie van 14 juli 2011 betreffende het gemengd beheer van de arbeidsmarkt in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, worden de woorden “artikel 19 van de ordonnantie van 4 september 2008 betreffende de strijd tegen discriminatie en de gelijke behandeling op het vlak van de tewerkstelling”, vervangen door “artikel 48 van het Brussels Wetboek inzake non-discriminatie en de bevordering van de diversiteit”.

Artikel 192

In artikel 21, § 1, 3°, van de ordonnantie van 14 juli 2011 betreffende het gemengd beheer van de arbeidsmarkt in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, worden de woorden “van de ordonnantie van 4 september 2008 betreffende de strijd tegen discriminatie en de gelijke behandeling op het vlak van de tewerkstelling”, vervangen door “van het Brussels Wetboek inzake non-discriminatie en de bevordering van de diversiteit”.

Artikel 193

In artikel 8, § 2, 8°, d), van de ordonnantie van 21 november 2013 betreffende de erkenning van vennootschappen als activiteitencoöperatie met het oog op de toekenning van toelagen, worden de woorden “bij of krachtens artikel 19 van de ordonnantie van 4 september 2008 betreffende de strijd tegen discriminatie en de gelijke behandeling op het vlak van de tewerkstelling”, vervangen door “bij of krachtens artikel 48 van het Brussels Wetboek inzake non-discriminatie en de bevordering van de diversiteit”.

Artikel 194

In artikel 4, § 2, 2°, B., van de ordonnantie van 4 september 2008 tot bevordering van het maatschappelijk verantwoord ondernemen in Brusselse bedrijven, worden de woorden “zoals bepaald bij de ordonnantie van ... betreffende de strijd tegen discriminatie en de gelijke behandeling op het vlak van de tewerkstelling”, vervangen door “zoals bepaald in het Brussels Wetboek inzake non-discriminatie en de bevordering van de diversiteit”.

In hetzelfde artikel, worden de woorden “zoals bepaald bij de ordonnantie van ... ter bevordering van diversiteit en ter bestrijding van discriminatie in het Brussels Gewestelijk Openbaar Ambt en bij de ordonnantie van ... ertoe strekkende een diversiteitsbeleid te bewerkstelligen in het Brussels ambtenarenapparaat”, vervangen door “.”.

Article 189

À l'article 3, 2°, b), de l'ordonnance du 14 juillet 2011 relative à la gestion mixte du marché de l'emploi dans la Région de Bruxelles-Capitale, les mots «visée à l'article 4, 7°, de l'ordonnance du 4 septembre 2008 relative à la lutte contre la discrimination et à l'égalité de traitement en matière d'emploi» sont remplacés par «visée à l'article 48 du Code bruxellois de la non-discrimination et de la promotion de la diversité».

Article 190

À l'article 6, 2°, de l'ordonnance du 14 juillet 2011 relative à la gestion mixte du marché de l'emploi dans la Région de Bruxelles-Capitale, les mots «de respecter les dispositions de l'ordonnance du 4 septembre 2008 relative à la lutte contre la discrimination et à l'égalité de traitement en matière d'emploi» sont remplacés par «de respecter la partie 2 du Code bruxellois de la non-discrimination et de la promotion de la diversité».

Article 191

À l'article 8, 6°, e), de l'ordonnance du 14 juillet 2011 relative à la gestion mixte du marché de l'emploi dans la Région de Bruxelles-Capitale, les mots «l'article 19 de l'ordonnance du 4 septembre 2008 relative à la lutte contre la discrimination et à l'égalité de traitement en matière d'emploi», sont remplacés par «l'article 48 du Code bruxellois de la non-discrimination et de la promotion de la diversité».

Article 192

À l'article 21, § 1^{er}, 3°, de l'ordonnance du 14 juillet 2011 relative à la gestion mixte du marché de l'emploi dans la Région de Bruxelles-Capitale, les mots «de l'ordonnance du 4 septembre 2008 relative à la lutte contre la discrimination et à l'égalité de traitement en matière d'emploi» sont remplacés par «du Code bruxellois de la non-discrimination et de la promotion de la diversité».

Article 193

À l'article 8, § 2, 8°, d), de l'ordonnance du 21 novembre 2013 relative à l'agrément des sociétés en tant que coopérative d'activités en vue de l'octroi de subventions, les mots «par ou en vertu de l'article 19 de l'ordonnance du 4 septembre 2008 relative à la lutte contre la discrimination et à l'égalité de traitement en matière d'emploi» sont remplacés par «par ou en vertu de l'article 48 du Code bruxellois de la non-discrimination et de la promotion de la diversité».

Article 194

À l'article 4, § 2, 2°, B., de l'ordonnance du 4 septembre 2008 visant la promotion de la responsabilité sociétale dans les entreprises bruxelloises, les mots «prévu dans l'ordonnance du... relative à la lutte contre la discrimination et à l'égalité de traitement en matière d'emploi» sont remplacés par «prévu dans le Code bruxellois de la non-discrimination et de la promotion de la diversité».

Au même article, les mots «, tel que prévu dans l'ordonnance du... visant à promouvoir la diversité et à lutter contre la discrimination dans la fonction publique régionale bruxelloise et dans l'ordonnance du... visant à assurer une politique de diversité au sein de la fonction publique bruxelloise», sont remplacés par un «.”.

Artikel 195

In artikel 4, § 6, lid 3, van de ordonnantie van 4 september 2008 tot bevordering van het maatschappelijk verantwoord ondernemen in de Brusselse bedrijven, worden de woorden “zoals bepaald bij de ordonnantie van ... betreffende de strijd tegen discriminatie en de gelijke behandeling op het vlak van de tewerkstelling”, vervangen door “zoals bepaald bij het Brussels Wetboek inzake non-discriminatie en de bevordering van de diversiteit”.

Artikel 196

In artikel 3, 2°, van het decreet van 27 mei 1999 betreffende de toekenning van de erkenning en van subsidies aan de opvangtehuizen, worden de woorden “van het decreet van 9 juli 2010 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie en de toepassing van het beginsel van gelijke behandeling”, vervangen door “van het Brussels Wetboek inzake non-discriminatie en de bevordering van de diversiteit”.

Artikel 197

In artikel 4, 4°, van het decreet van 17 januari 2014 betreffende de inclusie van personen met een handicap, worden de woorden “zoals bedoeld in artikel 5 van het decreet van 9 juli 2010 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie en de toepassing van het beginsel van gelijke behandeling”, vervangen door “in strijd met het Brussels Wetboek inzake non-discriminatie en de bevordering van de diversiteit”.

Artikel 198

In artikel 71, 7°, van het decreet van 17 januari 2014 betreffende de inclusie van personen met een handicap, worden de woorden “van het decreet van de Franse Gemeenschapscommissie van 9 juli 2010 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie en de toepassing van het beginsel van gelijke behandeling”, vervangen door “van het Brussels Wetboek inzake non-discriminatie en de bevordering van de diversiteit”.

Artikel 199

In artikel 33, 4°, van het decreet van 5 maart 2009 betreffende het aanbod van ambulante diensten in de domeinen van de sociale actie, het gezin en de gezondheid, worden de woorden “van het decreet van 9 juli 2010 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie en de toepassing van het beginsel van gelijke behandeling”, vervangen door “van het Brussels Wetboek inzake non-discriminatie en de bevordering van de gelijkheid”.

Artikel 200

In artikel 196/7, 5°, van het decreet van 5 maart 2009 betreffende het aanbod van ambulante diensten in de domeinen van de sociale actie, het gezin en de gezondheid, worden de woorden “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”, vervangen door “du Code bruxellois de la non-discrimination et de la promotion de l'égalité”.

Artikel 201

In artikel 6, lid 2, van het decreet van 17 maart 1994 van de Franse Gemeenschapscommissie houdende de oprichting van het Franstalig Brussels Instituut voor Beroepsopleiding, worden de woorden “décret du 24 avril 2014 relatif à la gouvernance et à la transparence dans l'exécution des mandats publics”, vervangen door “Code bruxellois de la non-discrimination et de la promotion de l'égalité”.

Artikel 202

Artikel 15, § 1, vijfde lid, 2°, van het Gezamenlijk decreet en ordonnantie van 26 april en 16 mei 2019 met betrekking tot de Brusselse

Article 195

À l'article 4, § 6, alinéa 3, de l'ordonnance du 4 septembre 2008 visant la promotion de la responsabilité sociétale dans les entreprises bruxelloises, les mots «prévu dans l'ordonnance du... relative à la lutte contre la discrimination et à l'égalité de traitement en matière d'emploi», sont remplacés par «prévu dans le Code bruxellois de la non-discrimination et de la promotion de la diversité».

Article 196

À l'article 3, 2°, du décret de la COCOF du 27 mai 1999 relatif à l'octroi de l'agrément et de subventions aux maisons d'accueil, les mots «du décret du 9 juillet 2010 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination et à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement», sont remplacés par «du Code bruxellois de la non-discrimination et de la promotion de la diversité».

Article 197

À l'article 4, 4°, du décret de la COCOF du 17 janvier 2014 relatif à l'inclusion de la personne handicapée, les mots «comme visé à l'article 5 du décret du 9 juillet 2010 «relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination et à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement»», sont remplacés par «contraire au Code bruxellois de la non-discrimination et de la promotion de la diversité».

Article 198

À l'article 71, 7°, du décret de la COCOF du 17 janvier 2014 relatif à l'inclusion de la personne handicapée, les mots «du décret de la Commission communautaire française du 9 juillet 2010 relatif à la lutte contre certaines formes de discriminations et à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement», sont remplacés par «du Code bruxellois de la non-discrimination et de la promotion de la diversité».

Article 199

À l'article 33, 4°, du décret de la COCOF du 5 mars 2009 relatif à l'offre de services ambulatoires dans le domaine de l'action sociale, de la famille et de la santé, les mots «du décret du 9 juillet 2010. relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination et à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement» sont remplacés par «du Code bruxellois de la non-discrimination et de la promotion de l'égalité».

Article 200

À l'article 196/7, 5°, du décret de la COCOF du 5 mars 2009 relatif à l'offre de services ambulatoires dans le domaine de l'action sociale, de la famille et de la santé, les mots «du décret du 9 juillet 2010 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination et à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement», sont remplacés par «du Code bruxellois de la non-discrimination et de la promotion de l'égalité».

Article 201

À l'article 6, alinéa 2, du décret de la COCOF du 17 mars 1994 portant création de l'Institut bruxellois francophone pour la Formation professionnelle, les mots «décret du 24 avril 2014 relatif à la gouvernance et à la transparence dans l'exécution des mandats publics» sont remplacés par «Code bruxellois de la non-discrimination et de la promotion de l'égalité».

Article 202

L'article 15, § 1^{er}, alinéa 5, 2°, des décret et ordonnance conjoints des 26 avril et 16 mai 2019 relatifs au médiateur bruxellois est remplacé

ombudsman wordt vervangen als volgt: “discriminatie verboden door het Brussels Wetboek inzake non-discriminatie en de bevordering van de gelijkheid”.

DEEL 7 Slotbepalingen

Artikel 203

Dit Wetboek treedt in werking zes maanden na de datum van bekendmaking in het *Belgisch Staatsblad*.

Artikel 204

Bij de inwerkingtreding van dit Wetboek, worden de volgende teksten ingetrokken:

- De ordonnantie van 27 april 1995 houdende invoering van een evenwichtige vertegenwoordiging van mannen en vrouwen in adviesorganen;
- Het decreet van 22 maart 2007 betreffende de gelijkheid van behandeling van personen in de beroepsopleiding;
- De ordonnantie van 4 september 2008 betreffende de strijd tegen discriminatie en de gelijke behandeling op het vlak van tewerkstelling;
- De ordonnantie van 4 september 2008 ter bevordering van diversiteit en ter bestrijding van discriminatie in het Brussels Gewestelijk openbaar ambt;
- De ordonnantie van 18 december 2008 betreffende de toegang van assistentiehonden tot voor het publiek toegankelijke plaatsen;
- Het decreet van 9 juli 2010 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie en de toepassing van het beginsel van gelijke behandeling;
- De ordonnantie van 29 maart 2012 houdende de integratie van de genderdimensie in de beleidslijnen van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest;
- Het decreet van 21 juni 2013 houdende de integratie van de genderdimensie in de beleidslijnen van de Franse Gemeenschapscommissie;
- De ordonnantie van 13 februari 2014 ertoe strekkende binnen de leden die door de Brusselse Hoofdstedelijke Regering benoemd worden in de bestuursorganen van rechtspersonen, een evenwichtige aanwezigheid van vrouwen en mannen te waarborgen;
- De ordonnantie van 16 mei 2014 houdende de integratie van de genderdimensie in de beleidslijnen van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie;
- De ordonnantie van 23 juni 2016 tot invoering van een evenwichtige vertegenwoordiging van vrouwen en mannen in het Milieucollege;
- De ordonnantie van 8 december 2016 betreffende de integratie van de handicapdimensie in de beleidslijnen van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest;
- Het decreet van 15 december 2016 houdende de integratie van de handicapdimensie in de beleidslijnen van de Franse Gemeenschapscommissie;
- De ordonnantie van 23 december 2016 houdende de integratie van de handicapdimensie in de beleidslijnen van de Franse Gemeenschapscommissie;
- De ordonnantie van 2 februari 2017 betreffende de verplichting om personen met een handicap aan te werven in de lokale besturen;
- De ordonnantie van 27 juli 2017 betreffende de gemeentelijke seniorenadviesraden;
- De ordonnantie van 5 oktober 2017 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie en ter bevordering van gelijke behandeling;

comme il suit: «la discrimination interdite par le Code bruxellois de la non-discrimination et de la promotion de l'égalité».

PARTIE 7 Dispositions finales

Article 203

Le présent Code entre en vigueur six mois après la date de publication au *Moniteur belge*.

Article 204

À l'entrée en vigueur du présent Code, les textes suivants sont abrogés:

- L'ordonnance du 27 avril 1995 portant introduction d'une représentation équilibrée des hommes et des femmes dans les organes consultatifs;
- Le décret de la COCOF du 22 mars 2007 relatif à l'égalité de traitement entre les personnes dans la formation professionnelle;
- L'ordonnance du 4 septembre 2008 relative à la lutte contre la discrimination et à l'égalité de traitement en matière d'emploi;
- L'ordonnance du 4 septembre 2008 visant à promouvoir la diversité et à lutter contre la discrimination dans la fonction publique régionale bruxelloise;
- L'ordonnance de la COCOM du 18 décembre 2008 relative à l'accès des chiens d'assistance en un lieu public;
- Le décret de la COCOF du 9 juillet 2010 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination et à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement;
- L'ordonnance du 29 mars 2012 portant intégration de la dimension de genre dans les lignes politiques de la Région de Bruxelles-Capitale;
- Le décret de la COCOF du 21 juin 2013 portant intégration de la dimension de genre dans les lignes politiques de la Commission communautaire française;
- L'ordonnance du 13 février 2014 visant à garantir, au sein des organes de gestion des personnes morales, une présence équilibrée de femmes et d'hommes parmi les membres nommés par le Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale;
- L'ordonnance de la COCOM du 16 mai 2014 portant intégration de la dimension de genre dans les lignes politiques de la Commission communautaire commune;
- L'ordonnance du 23 juin 2016 portant introduction d'une représentation équilibrée des femmes et des hommes au Collège d'environnement;
- L'ordonnance du 8 décembre 2016 portant sur l'intégration de la dimension du handicap dans les lignes politiques de la Région de Bruxelles-Capitale;
- Le décret de la COCOF du 15 décembre 2016 portant intégration de la dimension du handicap dans les lignes politiques de la Commission communautaire française;
- L'ordonnance de la COCOM du 23 décembre 2016 portant intégration de la dimension du handicap dans les lignes politiques de la Commission communautaire commune;
- 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;

- De ordonnantie van 21 maart 2018 betreffende de verplichting om personen met een handicap aan te werven in de diensten van de OCMW's;
- De ordonnantie van 4 oktober 2018 inzake de toegankelijkheid van de websites en mobiele applicaties van de gewestelijke overheidsinstanties en de gemeenten;
- De ordonnantie van 4 oktober 2018 tot invoering van de gelijkekansentest;
- De kaderordonnantie van 25 april 2019 met het oog op een beleid voor de bevordering van diversiteit en de bestrijding van discriminatie bij de Brusselse plaatselijke ambtenarij;
- Het decreet van 9 mei 2019 houdende de toegankelijkheid van websites en mobiele applicaties van de openbare instellingen van de Franse Gemeenschapscommissie;
- De ordonnantie van 30 juni 2022 ter bevordering van de diversiteit en ter bestrijding van de discriminatie in de instellingen, centra en diensten die tot de bevoegdheid van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie behoren alsook in de Diensten van het Verenigd College van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie;
- de ordonnantie van 23 december 2022 betreffende de subsidiëring van projecten ter bevordering van gelijke kansen in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest;
- de ordonnantie van 30 juni 2023 betreffende de oprichting van een Brusselse Adviesraad voor de uitbanning van racisme in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

Artikel 205

Bij de inwerkingtreding van dit Wetboek, worden de volgende bepalingen ingetrokken:

- Artikel 27, § 6, van de organieke wet van 8 juli 1976 betreffende de openbare centra voor maatschappelijk welzijn;
- Artikel 120*bis*, lid 3 tot en met lid 8, van de Nieuwe Gemeentewet van 24 juni 1988;
- Titel X van de Brusselse Huisvestingscode;
- Artikel 13 van het decreet van 24 april 2014 betreffende het bestuur en de transparantie in de uitvoering van de openbare mandaten;
- Artikel 79, lid 3, van de ordonnantie van 5 juni 1997 betreffende de milieuvergunningen, zoals ingevoegd bij artikel 2 van de ordonnantie van 23 juni 2016 tot invoering van een evenwichtige vertegenwoordiging van vrouwen en mannen in het Milieucollege;
- Artikel 59, lid 2, 1^o, van de ordonnantie van 5 juli 2018 betreffende de specifieke gemeentelijke bestuursvormen en de samenwerking tussen gemeenten;
- Artikel 26, § 3, lid 2, van het de decreet en ordonnantie van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie en de Franse Gemeenschapscommissie betreffende de openbaarheid van bestuur bij Brusselse instellingen.

Artikel 206

§ 1. Bij de inwerkingtreding van dit Wetboek, worden artikel 8, § 3, lid 3, en artikel 4, § 4, lid 3, van de ordonnantie van 5 juli 2018 betreffende de specifieke gemeentelijke bestuursvormen en de samenwerking tussen gemeenten opgeheven.

§ 2. Bij de inwerkingtreding van dit Wetboek, worden de woorden “Ten minste een derde van de vertegenwoordigers zijn niet van hetzelfde geslacht.” opgeheven in artikel 36, § 1, van de ordonnantie van 5 juli 2018 betreffende de specifieke gemeentelijke bestuursvormen en de samenwerking tussen gemeenten opgeheven.

- L'ordonnance du 21 mars 2018 relative à l'obligation d'engager des personnes handicapées dans les administrations des CPAS;
- L'ordonnance du 4 octobre 2018 relative à l'accessibilité des sites internet et des applications mobiles des organismes publics régionaux et des communes;
- L'ordonnance du 4 octobre 2018 tendant à l'introduction du test d'égalité des chances;
- L'ordonnance-cadre du 25 avril 2019 visant à assurer une politique de diversité et de lutte contre les discriminations au sein de la fonction publique locale bruxelloise;
- Le décret de la COCOF du 9 mai 2019 relatif à l'accessibilité des sites internet et des applications mobiles des institutions publiques de la COCOF;
- L'ordonnance de la COCOM du 30 juin 2022 visant à promouvoir la diversité et à lutter contre la discrimination dans les institutions, centres et services relevant de la compétence de la Commission communautaire commune ainsi que dans les Services du Collège réuni de la Commission communautaire commune;
- L'ordonnance du 23 décembre 2022 relative au subventionnement des projets favorisant l'égalité des chances en Région de Bruxelles-Capitale;
- L'ordonnance du 30 juin 2023 portant sur la création d'un conseil consultatif bruxellois pour l'élimination du racisme en Région de Bruxelles-Capitale.

Article 205

À l'entrée en vigueur du présent Code, les dispositions suivantes sont abrogées:

- L'article 27, § 6, de la loi organique du 8 juillet 1976 des centres publics d'action sociale;
- L'article 120*bis*, alinéas 3 à 8, de la Nouvelle loi communale du 24 juin 1988;
- Le Titre X du Code bruxellois du Logement;
- L'article 13 du décret de la COCOF 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^o, de l'ordonnance du 5 juillet 2018 relative aux modes spécifiques de gestion communale et à la coopération intercommunale;
- L'article 26, § 3, alinéa 2, du décret et ordonnance conjoints de la Région de Bruxelles-Capitale, la Commission communautaire commune et la Commission communautaire française du 16 mai 2019 relatifs à la publicité de l'administration dans les institutions bruxelloises.

Article 206

§ 1^{er}. À l'entrée en vigueur du présent Code, l'article 8, § 3, alinéa 3, et l'article 8, § 4, alinéa 3, de l'ordonnance du 5 juillet 2018 relative aux modes spécifiques de gestion communale et à la coopération intercommunale sont abrogés.

§ 2. À l'entrée en vigueur du présent Code, les mots «Au moins un tiers des représentants sont de sexe différent.» sont abrogés à l'article 36, § 1^{er}, de l'ordonnance du 5 juillet 2018 relative aux modes spécifiques de gestion communale et à la coopération intercommunale.

§ 3. Bij de inwerkingtreding van dit Wetboek, worden de woorden “De raad van bestuur mag niet voor meer dan twee derde bestaan uit leden van hetzelfde geslacht.” opgeheven in artikel 6, § 2, lid 2, van de ordonnantie van 5 juli 2018 betreffende de specifieke gemeentelijke bestuursvormen en de samenwerking tussen gemeenten.

§ 4. Bij de inwerkingtreding van dit Wetboek, worden de woorden “en zijn niet van hetzelfde geslacht.” opgeheven in artikel 95, § 1, lid 3, van de ordonnantie van 5 juli 2018 betreffende de specifieke gemeentelijke bestuursvormen en de samenwerking tussen gemeenten.

§ 5. Bij de inwerkingtreding van dit Wetboek, worden de woorden “De voorgedragen leden behoren niet tot hetzelfde geslacht.” opgeheven in artikel 95, § 2, lid 2 van de ordonnantie van 5 juli 2018 betreffende de specifieke gemeentelijke bestuursvormen en de samenwerking tussen gemeenten.

Artikel 207

Bij de inwerkingtreding van dit Wetboek, worden de woorden “Minstens één derde van de gekozen leden zijn van verschillend geslacht.” opgeheven in artikel 11, § 1, lid 1, van de organieke wet betreffende de openbare centra voor maatschappelijk welzijn.

Artikel 208

§ 1. Bij de inwerkingtreding van dit Wetboek, worden de volgende regelgevingsbesluiten opgeheven:

- Het besluit van 19 juli 2012 van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering tot oprichting van een Adviesraad Gelijke Kansen voor Vrouwen en Mannen voor het Brussels Hoofdstedelijk Gewest;
- Het besluit van 23 november 2017 tot Oprichting van de raad voor Personen met een handicap.

§ 2. Bij de inwerkingtreding van dit Wetboek, wordt artikel 2 van het Besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 22 november 2018 tot uitvoering van de ordonnantie van 4 oktober 2018 tot invoering van de gelijke kansentest, ingetrokken.

Brussel, 5 september 2023

De Minister-President,

Rudi VERVOORT

Voor het Verenigd College,

De Voorzitter,

Rudi VERVOORT

Voor het College,

De Voorzitter,

Barbara TRACHTE

§ 3. À l'entrée en vigueur du présent Code, les mots «Le conseil d'administration ne peut comporter plus de deux tiers de membres du même sexe.» sont abrogés à l'article 36, § 2, alinéa 2, de l'ordonnance du 5 juillet 2018 relative aux modes spécifiques de gestion communale et à la coopération intercommunale.

§ 4. À l'entrée en vigueur du présent Code, les mots «et sont de sexe différent» sont abrogés à l'article 95, § 1^{er}, alinéa 3, de l'ordonnance du 5 juillet 2018 relative aux modes spécifiques de gestion communale et à la coopération intercommunale.

§ 5. À l'entrée en vigueur du présent Code, les mots «Les membres proposés sont de sexe différent.» sont abrogés à l'article 95, § 2, alinéa 2, de l'ordonnance du 5 juillet 2018 relative aux modes spécifiques de gestion communale et à la coopération intercommunale.

Article 207

À l'entrée en vigueur du présent Code, les mots «Au moins un tiers des membres élus sont de sexe différent.» sont abrogés à l'article 11, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, de la loi organique du 8 juillet 1976 des centres publics d'action sociale.

Article 208

§ 1^{er}. À l'entrée en vigueur du présent Code, les textes réglementaires suivants sont abrogés:

- L'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 19 juillet 2012 instituant un Conseil consultatif Egalité des Chances pour les Femmes et les Hommes pour la Région de Bruxelles-Capitale;
- L'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 23 novembre 2017 relatif à la création du conseil des personnes handicapées.

§ 2. À l'entrée en vigueur du présent Code, l'article 2 de l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 22 novembre 2018 portant exécution de l'ordonnance du 4 octobre 2018 tenant à l'introduction du test égalité des chances est abrogé.

Bruxelles, le 5 septembre 2023.

Le Ministre-Président,

Rudi VERVOORT

Pour le Collège réuni,

Le Président,

Rudi VERVOORT

Pour le Collège,

La Présidente,

Barbara TRACHTE

ADVIES VAN DE RAAD VAN STATE

Op 15 september 2023 is de Raad van State, afdeling Wetgeving, door de Minister-president van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering, belast met territoriale ontwikkeling, en stadsvernieuwing, toerisme, de promotie van het imago van Brussel en biculturele zaken van gewestelijk belang, de Voorzitter van het Verenigd College van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie, bevoegd voor de coördinatie van het beleid van het Verenigd College, en de Minister-Voorzitter van het College van Franse Gemeenschapscommissie, belast met de Promotie van de Gezondheid, het Gezin, de Begroting en het Openbaar verzoekt, binnen een termijn van zestig dagen verlengd tot vijfenzeventig dagen⁽¹⁾, een advies te verstrekken over een voorontwerp van gezamenlijk decreet en ordonnantie van het Brusselse Hoofdstedelijke Gewest, de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie en de Franse Gemeenschapscommissie “voor een Brussels Wetboek inzake de gelijkheid, de non-discriminatie en de bevordering van diversiteit”.

De voorontwerpen zijn door de verenigde kamers onderzocht op 21 november 2023. De verenigde kamers waren samengesteld uit Jeroen VAN NIEUWENHOVE, kamervoorzitter, voorzitter, Patrick RONVAUX, kamervoorzitter, Koen MUYLLE, Toon MOONEN, Pierre Olivier DE BROUX en Laurence VANCRAVEBECK, staatsraden, Jan VELAERS en Sébastien VAN DROOGHENBROECK, assessoren, en Annemie GOOSSENS en Béatrice DRAPIER, greffiers.

Het verslag is opgesteld door Xavier DELGRANGE, eerste auditeur afdelingshoofd, en Benjamin MEEUSEN, adjunct-auditeur, en uitgebracht door Benjamin MEEUSEN.

De overeenstemming tussen de Franse en de Nederlandse tekst van het advies is nagezien onder toezicht van Koen MUYLLE en Pierre-Olivier DE BROUX, staatsraden.

Het advies (nr. 74.490/VR), waarvan de tekst hierna volgt, is gegeven op 15 december 2023.

1. Met toepassing van artikel 84, § 3, eerste lid, van de wetten op de Raad van State, gecoördineerd op 12 januari 1973, heeft de afdeling Wetgeving zich toegespitst op het onderzoek van de bevoegdheid van de steller van de handeling, van de rechtsgrond⁽²⁾, alsmede van de vraag of aan de te vervullen vormvereisten is voldaan.

STREKKING VAN HET VOORONTWERP

2. Het voor advies voorgelegde voorontwerp van gezamenlijk decreet en ordonnantie strekt tot de invoering van een Brussels Wetboek inzake de gelijkheid, de non-discriminatie en de bevordering van diversiteit.

Het ontworpen Wetboek bestaat uit 7 delen.

Deel 1 van het ontworpen Wetboek bevat algemene bepalingen, waaronder de doelstellingen van het Wetboek (titel 1) en de toepasselijke definities (titel 2).

- (1) Deze verlenging vloeit voort uit artikel 84, § 1, eerste lid, 1^o, van de wetten op de Raad van State, gecoördineerd op 12 januari 1973, waarin wordt bepaald dat de termijn van zestig dagen verlengd wordt tot vijfenzeventig dagen in het geval waarin het advies gegeven wordt door de verenigde kamers met toepassing van artikel 85bis.
- (2) Aangezien het om een voorontwerp van gemeenschappelijk decreet en ordonnantie gaat, wordt onder “rechtsgrond” de overeenstemming met de hogere rechtsnormen verstaan.

AVIS DU CONSEIL D'ÉTAT

Le 15 septembre 2023, le Conseil d'État, section de législation, a été invité par le Ministre-Président du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale, chargé du Développement territorial et de la Rénovation urbaine, du Tourisme, de la Promotion de l'Image de Bruxelles et du Biculturel d'intérêt régional, le Président du Collège réuni de la Commission communautaire commune, compétent pour la coordination de la politique du Collège réuni et la Ministre-Présidente du Collège de la Commission communautaire française, chargée de la promotion de la santé, des Familles, du Budget et de la Fonction publique à communiquer un avis, dans un délai de soixante jours prorogé à septante-cinq jours⁽¹⁾, sur un avant-projet de décret et d'ordonnance conjoints de la Région de Bruxelles-Capitale, de la Commission communautaire commune et de la Commission communautaire française «de Code bruxellois de l'égalité, de la non-discrimination et de la promotion de la diversité».

L'avant-projet a été examiné par les chambres réunies le 21 novembre 2023. Les chambres réunies étaient composées de Jeroen VAN NIEUWENHOVE, président de chambre, président, Patrick RONVAUX, président de chambre, Koen MUYLLE, Toon MOONEN, Pierre Olivier DE BROUX et Laurence VANCRAVEBECK, conseillers d'État, Jan VELAERS et Sébastien VAN DROOGHENBROECK, assesseurs, et Annemie GOOSSENS et Béatrice DRAPIER, greffiers.

Le rapport a été rédigé par Xavier DELGRANGE, premier auditeur chef de section, et Benjamin MEEUSEN, auditeur adjoint, et présenté par Benjamin MEEUSEN.

La concordance entre la version française et la version néerlandaise de l'avis a été vérifiée sous le contrôle de Koen MUYLLE et Pierre-Olivier DE BROUX, conseillers d'État.

L'avis (n^o 74.490/VR), dont le texte suit, a été donné le 15 décembre 2023.

1. En application de l'article 84, § 3, alinéa 1^{er}, des lois sur le Conseil d'État, coordonnées le 12 janvier 1973, la section de législation a fait porter son examen essentiellement sur la compétence de l'auteur de l'acte, le fondement juridique⁽²⁾ et l'accomplissement des formalités prescrites.

PORTÉE DE L'AVANT-PROJET

2. L'avant-projet de décret et d'ordonnance conjoints soumis pour avis a pour objet d'instaurer un Code bruxellois de l'égalité, de la non-discrimination et de la promotion de la diversité.

Le Code en projet comporte 7 parties.

La partie 1 du Code en projet contient des dispositions générales, dont les objectifs du Code (titre 1^{er}) et les définitions applicables (titre 2).

- (1) Cette prorogation résulte de l'article 84, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 1^o, des lois «sur le Conseil d'État», coordonnées le 12 janvier 1973, qui dispose que le délai de soixante jours est prorogé à septante-cinq jours dans le cas où l'avis est donné par les chambres réunies en application de l'article 85bis.
- (2) S'agissant d'un avant-projet de décret et d'ordonnance conjoints, on entend par «fondement juridique» la conformité avec les normes supérieures.

Deel 2 van het ontworpen Wetboek regelt het “recht op non-discriminatie”. In dit deel wordt in eerste instantie het toepassingsgebied ervan geregeld (titel 1) en worden de verboden gedragingen en toegestane onderscheidingen omschreven (titel 2). Verder bevat dit deel een aantal algemene beschermingsregelingen, zoals verboden contractuele bedingen (hoofdstuk 1 van titel 3), de bescherming tegen vergelding (hoofdstuk 2 van titel 3), een schadevergoedingsregeling voor slachtoffers (hoofdstuk 3 van titel 3) en een openbaarmakingsregeling voor rechterlijke beslissingen (hoofdstuk 4 van titel 3). Titel 4 voorziet in specifieke beschermingsregelingen op het gebied van werkgelegenheid bij gewestelijke en lokale overheidsdiensten, van de beroepsopleiding en op het gebied van huisvesting. Titel 5 bevat bepalingen in verband met de opsporing en de vervolging van discriminatie, waaronder de discriminatietesten (hoofdstuk 1), de vordering tot staking (hoofdstuk 2), de dwangsommen (hoofdstuk 3), en de vertegenwoordiging in rechte (hoofdstuk 4). Titel 6 regelt de bewijsmiddelen en bewijslast in het kader van gerechtelijke en administratieve procedures, met uitzondering van strafrechtelijke procedures. Titel 7 bevat strafrechtelijke bepalingen (hoofdstuk 1) en een regeling in verband met administratieve sancties (hoofdstuk 2).

Deel 3 van het ontworpen Wetboek bevat diverse regelingen inzake de actoren en instrumenten voor de integratie van gelijke kansen in het Brusselse beleid en ter bevordering van diversiteit binnen de Brusselse overheidsdienst. Titel 1 regelt de integratie van gelijke kansen in het Brusselse beleid en bepaalt de actoren daartoe. In titel 2 worden een aantal adviesorganen geregeld. Titel 3 bevat de representatieregels die gelden in verschillende organen en commissies op het gewestelijke en lokale niveau en bij de benoemingen en voordrachten door de Brusselse Hoofdstedelijke Regering, het Brussels Hoofdstedelijk Parlement, de Verenigde Vergadering van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie en de Raad en het college van de Franse Gemeenschapscommissie. Titel 4 betreft regelingen inzake de bevordering van diversiteit binnen de Brusselse instanties en lokale openbare instellingen. In titel 5 worden de reeds bestaande bepalingen gecoördineerd inzake de toegankelijkheid van de websites en mobiele applicaties van de Brusselse instanties en de lokale besturen, en wordt het toepassingsgebied ervan uitgebreid tot de Brusselse instanties en besturen waarop het ontworpen Wetboek betrekking heeft. In titel 6 wordt de regeling gecoördineerd inzake de toegankelijkheid van voor het publiek toegankelijke plaatsen voor assistentiehonden. De titels 7 en 8 bevatten de regels voor subsidies en labels aan ondernemingen uit de profitsector en de socialprofitsector die een diversiteitsbeleid ontwikkelen en aan verenigingen die projecten voor gelijke kansen bevorderen.

Deel 4 van het ontworpen Wetboek regelt de bevoegdheden van verschillende Brusselse instellingen met het oog op de bestrijding van discriminatie en de bevordering van diversiteit, zowel inzake het toezicht en de handhaving (titel 1), de bevordering van een gelijke behandeling (titel 2) als inzake de bemiddeling (titel 3).

In deel 5 van het ontworpen Wetboek wordt de evaluatie geregeld van de toepassing van het aan te nemen Wetboek.

De delen 6 en 7 van het ontworpen Wetboek bevatten wijzigings- en slotbepalingen. Zo wordt bepaald dat het aan te nemen Wetboek in werking treedt zes maanden na de bekendmaking ervan in het *Belgisch Staatsblad* (artikel 203) en worden een aantal wetgevende teksten of bepalingen ingetrokken (lees: “opgeheven”) (artikelen 204 tot 208).

BEVOEGDHEID

A. VOORAFGAANDE OPMERKING

3. Uit de commentaar bij de artikelen van het ontworpen Wetboek blijkt dat “[d]e voorgestelde tekst [...] alle wetteksten van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, de COCOF en de GGC [vervangt en coördineert] die in de concordantietabel zijn opgenomen. Deze teksten betreffen gelijke kansen, non-discriminatie en bevordering van gelijke behandeling

La partie 2 du Code en projet règle le «droit à la non-discrimination». Cette partie règle tout d’abord le champ d’application du Code (titre 1^{er}) et décrit les comportements interdits et les distinctions autorisées (titre 2). Cette partie contient en outre un certain nombre de dispositifs généraux de protection, tels que les clauses contractuelles interdites (chapitre 1^{er} du titre 3), la protection contre les représailles (chapitre 2 du titre 3), un régime d’indemnisation des victimes (chapitre 3 du titre 3) et des règles d’affichage des décisions judiciaires (chapitre 4 du titre 3). Le titre 4 prévoit des dispositifs spécifiques de protection dans le domaine de l’emploi dans les services publics régionaux et locaux, dans le domaine de la formation professionnelle et dans le domaine du logement. Le titre 5 contient des dispositions concernant la recherche et la poursuite des discriminations, dont les tests de discrimination (chapitre 1^{er}), les actions en cessation (chapitre 2), les astreintes (chapitre 3) et la représentation en justice (chapitre 4). Le titre 6 règle les modes et la charge de la preuve dans le cadre des procédures civile et administrative, à l’exception des procédures pénales. Le titre 7 contient les dispositions pénales (chapitre 1^{er}) et un dispositif concernant les sanctions administratives (chapitre 2).

La partie 3 du Code en projet contient divers dispositifs concernant les acteurs et instruments de l’intégration de l’égalité des chances dans les politiques bruxelloises et de la promotion de la diversité dans la fonction publique bruxelloise. Le titre 1^{er} règle l’intégration de l’égalité des chances dans les politiques bruxelloises et détermine les acteurs à cette fin. Le titre 2 règle un certain nombre d’organes consultatifs. Le titre 3 contient les règles de représentation applicables dans divers organes et commissions aux niveaux régional et local et pour les nominations et présentations effectuées par le Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale, le Parlement de la Région de Bruxelles-Capitale, l’Assemblée réunie de la Commission communautaire commune ainsi que le Conseil et le Collège de la Commission communautaire française. Le titre 4 contient les règles relatives à la promotion de la diversité au sein des instances bruxelloises et des administrations locales. Le titre 5 coordonne les dispositions existantes en matière d’accessibilité des sites Internet et des applications mobiles des instances bruxelloises et des administrations locales et étend leur champ d’application aux instances et administrations bruxelloises auxquelles se rapporte le Code en projet. Le titre 6 coordonne les règles d’accessibilité des lieux ouverts au public aux chiens d’assistance. Les titres 7 et 8 règlent les subsides et labels destinés aux entreprises du secteur marchand et non marchand développant une politique de diversité et aux associations qui promeuvent des projets favorisant l’égalité des chances.

La partie 4 du Code en projet règle les compétences de diverses institutions bruxelloises en matière de lutte contre la discrimination et de promotion de la diversité, tant en ce qui concerne la surveillance et le contrôle (titre 1^{er}) que la promotion de l’égalité de traitement (titre 2) et la médiation (titre 3).

La partie 5 du Code en projet règle l’évaluation de l’application du Code à adopter.

Les parties 6 et 7 du Code en projet contiennent des dispositions modificatives et finales. Il est ainsi prévu que le Code à adopter entre en vigueur six mois après sa publication au *Moniteur belge* (article 203) et qu’un certain nombre de dispositions ou textes législatifs soient abrogés (articles 204 à 208).

COMPÉTENCE

A. OBSERVATION PRÉALABLE

3. Il ressort du commentaire des articles du Code en projet que «[l]e texte proposé remplace et coordonne l’ensemble des textes législatifs de la Région de Bruxelles-Capitale, de la COCOF et de la COCOM, repris au tableau de concordance. Ces textes concernent l’égalité des chances, la non-discrimination et la promotion de l’égalité de traitement et de la

en diversiteit, en inclusie. De voorgestelde tekst vergroot dus de zichtbaarheid en leesbaarheid van deze versnipperde bepalingen naargelang van de bevoegdheden van elke betrokken entiteit. De tekst streeft ernaar dat de wettelijke bepalingen vlot toegankelijk, goed gestructureerd en uitvoerbaar zijn”.

De beoogde codificatie betreft de antidiscriminatiewetgeving uitgevaardigd door drie onderscheiden wetgevers, met name deze van het Brusselse Hoofdstedelijke Gewest, de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie (hierna: GGC) en de Franse Gemeenschapscommissie (hierna: COCOF).

De stellers van het ontworpen Wetboek beogen de codificatie van de antidiscriminatiewetgeving van deze drie overheden door te voeren in de vorm van een gezamenlijk decreet en ordonnantie, uitgevaardigd op grond van artikel 92bis/1, § 1, van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 “tot hervorming der instellingen”, gelezen in samenhang met artikel 42 van de bijzondere wet van 12 januari 1989 “met betrekking tot de Brusselse Instellingen”.

Artikel 92bis/1, § 1, van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 bepaalt dat “de gemeenschappen en de gewesten gezamenlijke decreten [...] [kunnen] aannemen die onder meer betrekking hebben op de gezamenlijke oprichting en het gezamenlijk beheer van gemeenschappelijke diensten en instellingen, op het gezamenlijk uitoefenen van eigen bevoegdheden, of op de gemeenschappelijke ontwikkeling van initiatieven”. Artikel 42 van de bijzondere wet van 12 januari 1989 maakt die bepaling van toepassing op de Brusselse instellingen onder voorbehoud van bepaalde procedurele aanpassingen.

Alhoewel het instrument “gezamenlijk decreet en/of ordonnantie” vooral beoogt het mogelijk te maken dat “de verschillende betrokken parlementen hun instemming verlenen aan een tekst waarvan bepaalde onderdelen niet tot hun bevoegdheden behoren, maar tot deze van de andere parlementen, die een identieke tekst bij decreet of ordonnantie aannemen”⁽³⁾, zijn de in artikel 92bis/1, § 1, van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 gebruikte bewoordingen voldoende ruim om op grond ervan ook een gezamenlijk decreet en ordonnantie tot stand te brengen met een eensluidende regeling in aangelegenheden waarvoor elk van de wetgevers, ieder wat hem betreft, bevoegd is.

Daarbij moet wel worden opgemerkt dat de keuze voor het instrument “gezamenlijk decreet en ordonnantie” impliceert dat elk van de betrokken wetgevers voortaan de eigen antidiscriminatiewetgeving nog slechts zal kunnen wijzigen hetzij door, samen met de andere betrokken wetgevers, een wijzigend gezamenlijk decreet of ordonnantie aan te nemen (artikel 92bis/1, § 4, eerste en derde lid, van de bijzondere wet van 8 augustus 1980), hetzij door eenzijdig het gezamenlijk decreet en ordonnantie op te zeggen, na overleg met de andere parlementen in een interparlementaire commissie (artikel 92bis/1, § 4, tweede lid, van de bijzondere wet van 8 augustus 1980). Een voor de autonomie van elk van de wetgevers minder ingrijpende methode zou erin bestaan dat elke wetgever, in de aangelegenheden waarvoor hij bevoegd is, een eigen, afzonderlijk decreet, respectievelijk ordonnantie, zou aannemen met een eensluidende inhoud.

Tenslotte komt het de Raad van State voor dat het niet strookt met de hiervoor omschreven bedoeling om in een gezamenlijk decreet en ordonnantie een eensluidende antidiscriminatiewetgeving tot stand te brengen, om in dat gezamenlijk decreet en ordonnantie ook bepalingen op te nemen met een toepassingsgebied dat specifiek betrekking heeft

(3) Adv.RvS 52.303/AV van 20 november 2012 over een voorstel dat heeft geleid tot de bijzondere wet van 6 januari 2014 “tot wijziging van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming der instellingen, de bijzondere wet van 6 januari 1989 op het Grondwettelijk Hof en de bijzondere wet van 12 januari 1989 met betrekking tot de Brusselse Instellingen”, *Parl. St.* Senaat 2012-13, nr. 1815/2, 5, opmerking 7.

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

La codification envisagée concerne la législation anti-discrimination élaborée par trois législateurs distincts, à savoir le législateur de la Région de Bruxelles-Capitale, celui de la Commission communautaire commune (ci-après: la «COCOM») et celui de la Commission communautaire française (ci-après: la «COCOF»).

Les auteurs du Code en projet entendent codifier la législation anti-discrimination de ces trois autorités sous la forme d’un décret et ordonnance conjoints, adopté sur le fondement de l’article 92bis/1, § 1^{er}, de la loi spéciale du 8 août 1980 «de réformes institutionnelles», combiné avec l’article 42 de la loi spéciale du 12 janvier 1989 «relative aux institutions bruxelloises».

L’article 92bis/1, § 1^{er}, de la loi spéciale du 8 août 1980 dispose que «les communautés et les régions peuvent adopter des décrets conjoints [...] portant notamment sur la création et la gestion conjointe de services et institutions communs, sur l’exercice conjoint de compétences propres ou sur le développement d’initiatives en commun». L’article 42 de la loi spéciale du 12 janvier 1989 rend cette disposition applicable aux institutions bruxelloises sous réserve de certaines adaptations procédurales.

Bien que l’instrument «décret et/ou ordonnance conjoints» vise surtout à permettre que «les différents Parlements concernés donnent leur assentiment à un texte dont certaines parties ne relèvent pas de leur compétence mais de celle des autres Parlements qui adoptent un texte identique par décret ou ordonnance»⁽³⁾, les termes utilisés à l’article 92bis/1, § 1^{er}, de la loi spéciale du 8 août 1980 sont suffisamment larges pour adopter également, sur son fondement, un décret ou ordonnance conjoints contenant un dispositif uniforme dans des matières pour lesquelles chacun des législateurs, chacun en ce qui le concerne, est compétent.

Il faut néanmoins observer à cet égard que le choix de l’instrument «décret et ordonnance conjoints» implique que, désormais, chacun des législateurs concernés pourra encore uniquement modifier sa propre législation anti-discrimination, soit en adoptant un décret ou ordonnance conjoint modificatif avec les autres législateurs concernés (article 92bis/1, § 4, alinéas 1^{er} et 3, de la loi spéciale du 8 août 1980), soit en abrogeant unilatéralement le décret et ordonnance conjoints, après concertation avec les autres parlements au sein d’une commission interparlementaire (article 92bis/1, § 4, alinéa 2, de la loi spéciale du 8 août 1980). Une méthode moins radicale pour l’autonomie de chacun des législateurs consisterait à ce que chaque législateur, dans les matières de son ressort, adopte un décret distinct ou une ordonnance distincte propre ayant un contenu uniforme.

Enfin, il apparaît au Conseil d’État qu’il ne correspond pas à l’intention définie ci-dessus d’élaborer une législation anti-discrimination uniforme dans un décret et ordonnance conjoints, d’également inscrire dans ce décret et ordonnance conjoints des dispositions dont le champ d’application concerne spécifiquement soit une matière communautaire,

(3) Avis 52.303/AG donné le 20 novembre 2012 sur une proposition devenue la loi spéciale du 6 janvier 2014 «modifiant la loi spéciale du 8 août 1980 de réformes institutionnelles, la loi spéciale du 6 janvier 1989 sur la Cour constitutionnelle et la loi spéciale du 12 janvier 1989 relative aux Institutions bruxelloises» (*Doc. parl.*, Sénat, 2012-13, n° 1815/2, p. 5, observation n° 7).

op hetzij een gemeenschapsaangelegenheid, hetzij een gewestelijke aangelegenheid.⁽⁴⁾ Dat is alleszins het geval voor de artikelen 58 tot 63 van het ontworpen Wetboek. Met die bepalingen wordt immers niet beoogd om gezamenlijk een gemeenschappelijke dienst of instelling op te richten, maar worden louter gewestelijke instellingen geregeld, die volledig tot de bevoegdheid van het Brusselse Hoofdstedelijke Gewest behoren.⁽⁵⁾ Hetzelfde geldt voor de specifieke regels die het ontworpen Wetboek bevat inzake huisvesting (bijvoorbeeld de artikelen 24, 31 en 36 tot 40). Dergelijke bepalingen horen niet thuis in een gezamenlijk decreet en ordonnantie waarvan de bepalingen geacht worden gemeenschappelijk te zijn voor de drie betrokken overheden. De grens aan het gezamenlijk uitoefenen van bevoegdheden is immers “dat de gezamenlijke decreten niet mogen leiden tot een overdracht van bevoegdheden tussen de samenwerkende overheden.”⁽⁶⁾

B. TOEPASSINGSGBIED VAN HET ONTWERPEN WETBOEK

4.1. Zowel het Grondwettelijk Hof als de Raad van State, afdeling Wetgeving, hebben reeds herhaaldelijk bevestigd dat het elke wetgever, binnen de eigen bevoegdheidssfeer, toekomt om door hogere rechtsnormen omschreven grondrechten met betrekking tot de hem toevertrouwde aangelegenheden te concretiseren. Op grond hiervan kunnen het Brusselse Hoofdstedelijke Gewest, de COCOF en de GGC een antidiscriminatiebeleid voeren in de aangelegenheden die tot hun bevoegdheid behoren.⁽⁷⁾

4.2. Luidens artikel 6 van het ontworpen Wetboek is deel 2 ervan van toepassing op alle personen, zowel in de openbare als in de particuliere sector, met inbegrip van de gewestelijke instanties, van de GGC en van de COCOF, alsook de lokale besturen, in diverse aangelegenheden. Het toepassingsgebied van de ontworpen regeling omvat aldus een uiteenlopende waaier aan aangelegenheden, die niet altijd helder van de bevoegdheden van de andere federale entiteiten kunnen worden onderscheiden.⁽⁸⁾

Daartegenover staat dat in de inleidende zin van artikel 6 van het ontworpen Wetboek het toepassingsgebied van deel 2 ervan wordt beperkt door de toevoeging van de zinsnede “[m]et inachtneming van de bevoegdheden die door het Gewest, de GGC en de COCOF worden uitgeoefend”, zodat in de ontworpen regeling wordt aangegeven dat ze bevoegdheidsconform moet worden gelezen.

(4) Zie adv.RvS 74.484/4 van 6 november 2023 over een voorontwerp van gezamenlijke ordonnantie van het Brusselse Hoofdstedelijke Gewest en van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie “betreffende het lokaal bestuur”, 3-4.

(5) En trouwens meer specifiek tot de bevoegdheid van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering, die de werkwijze en de organisatie van haar diensten hoort te regelen, overeenkomstig de autonome verordnende bevoegdheid waarover ze beschikt.

(6) Toelichting bij het voorstel dat heeft geleid tot de bijzondere wet 6 januari 2014, *Parl. St.* Senaat 2012-13, nr. 5-1815/1, 3.

(7) Zie eerder adv.RvS 73.450/3 van 15 mei 2023 over een voorontwerp dat heeft geleid tot de ordonnantie van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 6 juli 2023 “betreffende de oprichting van een Brusselse Raad voor de uitbanning van racisme in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest”, *Parl. St.* Br.Parl. 2022-23, nr. A-712/1, 12-13, opmerking 3.1.

(8) Zo wordt in artikel 6, 12°, van het ontworpen Wetboek bepaald dat deel 2 onder meer van toepassing is op de “arbeidsbetrekkingen” en is luidens artikel 6, 13°, van het ontworpen Wetboek deel 2 van toepassing op “het lidmaatschap en betrokkenheid bij een werknemer of werkgeversorganisatie of enige andere organisatie waarvan de leden een bepaald beroep uitoefenen, met inbegrip van de voordelen die dergelijke organisaties bieden”. Krachtens artikel 6, § 1, VI, vijfde lid, 12°, van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 is het individuele en collectieve arbeidsrecht evenwel een aan de federale overheid voorbehouden bevoegdheid.

soit une matière régionale⁽⁴⁾. C’est à tout le moins le cas des articles 58 à 63 du Code en projet. En effet, ces dispositions ne visent pas à créer conjointement un service ou un organisme commun mais règlementent simplement des organismes régionaux qui relèvent pleinement de la compétence de la Région de Bruxelles-Capitale⁽⁵⁾. Il en va de même pour les règles spécifiques que contient le Code en projet en matière de logement (par exemple, les articles 24, 31 et 36 à 40). Pareilles dispositions n’ont pas leur place dans un décret et ordonnance conjoints dont les dispositions sont censées être communes aux trois autorités concernées. En effet, la limite à l’exercice conjoint de compétences est «que les décrets conjoints ne peuvent pas avoir pour conséquence un transfert de compétences entre les autorités qui coopèrent»⁽⁶⁾.

B. QUANT AU CHAMP D’APPLICATION DU CODE EN PROJET

4.1. Tant la Cour constitutionnelle que le Conseil d’État, section de législation, ont confirmé à plusieurs reprises déjà qu’il appartient en principe à chaque législateur, dans la limite de ses compétences, de concrétiser les droits fondamentaux définis par des normes supérieures, dans les matières qui lui ont été attribuées. Sur cette base, la Région de Bruxelles-Capitale, la COCOF et la COCOM peuvent mener une politique de lutte contre la discrimination dans les matières relevant de leur compétence⁽⁷⁾.

4.2. Selon l’article 6 du Code en projet, la partie 2 de ce dernier est applicable à toutes les personnes, tant pour le secteur public que pour le secteur privé, y compris les instances régionales, de la COCOM et de la COCOF, ainsi que l’administration locale, dans diverses matières. Le champ d’application du dispositif en projet comporte donc un large éventail de matières qu’il n’est pas toujours possible de distinguer clairement des compétences des autres entités fédérales⁽⁸⁾.

Par contre, la phrase introductive de l’article 6 du Code en projet limite le champ d’application de la partie 2 de ce Code en ajoutant le segment de phrase «[d]ans le respect des compétences exercées par la Région, la COCOM, et la COCOF», de sorte que le dispositif en projet indique qu’il doit être lu conformément aux règles répartitrices de compétences.

(4) Voir l’avis 74.484/4 donné le 6 novembre 2023 sur un avant-projet d’ordonnance conjointe de la Région de Bruxelles-Capitale et de la Commission communautaire commune «relative à la gouvernance locale», pp. 3 et 4.

(5) Et plus spécifiquement d’ailleurs, de la compétence du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale, à qui il appartient de régler le fonctionnement et l’organisation de ses services, conformément au pouvoir réglementaire autonome dont il dispose.

(6) Développements de la proposition devenue la loi spéciale du 6 janvier 2014 (*Doc. parl.*, Sénat, 2012-13, n° 5-1815/1, p. 3).

(7) Voir précédemment l’avis 73.450/3 du 15 mai 2023 sur un avant-projet devenu l’ordonnance de la Région de Bruxelles-Capitale du 6 juillet 2023 «portant sur la création d’un Conseil consultatif bruxellois pour l’élimination du racisme en Région de Bruxelles-Capitale» (*Doc. parl.*, Parl. Rég. Brux.-Cap., 2022-23, n° A-712/1, pp. 12 et 13, observation n° 3.1).

(8) Ainsi, l’article 6, 12°, du Code en projet dispose que la partie 2 est applicable, entre autres, aux «relations de travail» et selon l’article 6, 13°, du Code en projet, cette même partie est applicable à «l’affiliation à et l’engagement dans une organisation de travailleurs ou d’employeurs ou toute autre organisation dont les membres exercent une profession donnée, y compris les avantages procurés par ce type d’organisations». En vertu de l’article 6, § 1^{er}, VI, alinéa 5, 12°, de la loi spéciale du 8 août 1980, le droit du travail individuel et collectif est toutefois une compétence réservée à l’autorité fédérale.

Met het oog op de rechtszekerheid is het niettemin raadzaam om de Nederlandse tekst van artikel 6 aan nazicht te onderwerpen. Zo wordt in de Nederlandse tekst van artikel 6, 4°, gewag gemaakt van de “werkgelegenheid”, terwijl uit de Franse tekst en uit de memorie van toelichting kan worden opgemaakt dat het tewerkstellingsbeleid wordt bedoeld zoals vermeld in artikel 6, § 1, IX, van de bijzondere wet van 8 augustus 1980.⁽⁹⁾ De Nederlandse tekst van artikel 6, 4°, van het ontworpen Wetboek moet dan ook worden aangepast.

C. REGELING VAN KWESTIES DIE BETREKKING
HEBBEN OP DE BEVOEGDHEID VAN DE HOVEN EN
RECHTBANKEN VAN DE RECHTERLIJKE MACHT
EN OP DE ALDAAR GEVOERDE PROCEDURE

5.1. Verschillende bepalingen van het ontworpen Wetboek hebben betrekking op de toegewezen bevoegdheden van de hoven en rechtbanken van de rechterlijke macht, alsook op de aldaar gevoerde procedure.

Er dient echter te worden gewezen op de vaste rechtspraak van het Grondwettelijk Hof en van de afdeling Wetgeving van de Raad van State, luidens welke het krachtens de artikelen 145 en 146 van de Grondwet enkel aan de federale wetgever staat de bevoegdheden van de rechtscolleges te bepalen,⁽¹⁰⁾ terwijl die wetgever krachtens zijn residuaire bevoegdheid ook bevoegd is om de procedureregels met betrekking tot de rechtscolleges vast te stellen.⁽¹¹⁾

Er wordt echter aanvaard dat de gemeenschappen en de gewesten, op basis van de impliciete bevoegdheden die artikel 10 van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 hun verleent, zich kunnen begeven op het bevoegdheidsterrein dat aldus aan de federale overheid toekomt. Daartoe is vereist dat de regeling noodzakelijk is voor de uitoefening van een bevoegdheid

(9) Dat komt ook overeen met de formulering van artikel 4, 9°, van de ordonnantie van het Brusselse Hoofdstedelijke Gewest van 4 september 2008 “betreffende de strijd tegen discriminatie en de gelijke behandeling op het vlak van de tewerkstelling”, waarvan artikel 6, 4°, van het ontworpen Wetboek uitgaat. Zie in die zin adv.RvS 72.225/1/VR van 6 december 2022 over een voorontwerp dat heeft geleid tot de ordonnantie van het Brusselse Hoofdstedelijke Gewest van 1 juni 2023 “houdende wijziging van diverse bepalingen inzake het bestrijden van discriminatie op het vlak van de tewerkstelling” (*Parl. St.* Br.Parl. 2022-23, nr. A-676/1, 23-31, opmerkingen 3 tot 16, en in het bijzonder opmerking 7, waarin het volgende te lezen staat: “[E]r moet in ieder geval worden opgemerkt dat de tekst van artikel 2 van het voorontwerp niet bewerkstelligt dat de discriminatie op het vlak van de aanwerving in zijn algemeenheid onder het sanctieregime van de ordonnantie van 4 september 2008 zou worden gebracht. De definitie van het begrip “tewerkstelling” wordt immers weliswaar op een ietwat algemenere wijze geformuleerd, maar ze steunt nog steeds op een verwijzing naar “de bevoegdheden Tewerkstelling” op basis van de BWHI, hetgeen niet verder lijkt te gaan dan de eigen bevoegdheden van het Brusselse Hoofdstedelijke Gewest.”).

(10) Zie onder meer adv.RvS 72.556/3 van 16 januari 2023 over een voorontwerp dat heeft geleid tot het decreet van de Vlaamse Gemeenschap en het Vlaamse Gewest van 16 juni 2023 “tot wijziging van het Provinciedecreet van 9 december 2005 en het decreet van 22 december 2017 over het lokaal bestuur, wat betreft de beëindiging van de hoedanigheid van het statutaire personeelslid” (*Parl. St.* Vl.Parl. 2022-23, nr. 1631/1, 108, opmerking 4.2), alsook adv.RvS 64.097/4 van 17 september 2018 over een voorontwerp dat heeft geleid tot de ordonnantie van het Brusselse Hoofdstedelijke Gewest van 17 juli 2020 “tot wijziging van de Nieuwe Gemeentewet” (*Parl. St.* Br.Parl. 2019-20, nr. A-145/1, 55, opmerking bij artikel 4).

(11) GwH 28 maart 2002, nr. 57/2002, B.4.3. Zie ook GwH 14 februari 2001, nr. 19/2001, B.4.2; GwH 26 november 2003, nr. 154/2003, B.2.4 en B.5.2; GwH 29 juli 2010, nr. 91/2010, B.3.3; GwH 14 november 2012, nr. 139/2012, B.4.3.

Dans un souci de sécurité juridique, il est néanmoins conseillé de vérifier le texte néerlandais de l'article 6. Le texte néerlandais de l'article 6, 4°, fait ainsi mention de «werkgelegenheid» alors qu'il peut se déduire du texte français et de l'exposé des motifs qu'il s'agit de la politique de l'emploi au sens de l'article 6, § 1^{er}, IX, de la loi spéciale du 8 août 1980⁽⁹⁾. Le texte néerlandais de l'article 6, 4°, du Code en projet devra dès lors être adapté.

C. QUANT AU RÈGLEMENT DE QUESTIONS
TOUCHANT À LA COMPÉTENCE DES COURS ET
TRIBUNAUX DU POUVOIR JUDICIAIRE ET À LA
PROCÉDURE MENÉE DEVANT CEUX-CI

5.1. Diverses dispositions du Code en projet portent sur les compétences d'attribution des cours et tribunaux du pouvoir judiciaire, ainsi que sur la procédure menée devant ceux-ci.

Il convient cependant de rappeler la jurisprudence constante de la Cour constitutionnelle et de la section de législation du Conseil d'État selon laquelle, en vertu des articles 145 et 146 de la Constitution, c'est au législateur fédéral seul qu'il appartient de définir les compétences des juridictions⁽¹⁰⁾, tandis que le pouvoir de fixer les règles de procédure devant les juridictions appartient à ce dernier en vertu de sa compétence résiduelle⁽¹¹⁾.

Il est toutefois admis que les Communautés et les Régions peuvent empiéter sur les compétences revenant ainsi à l'autorité fédérale, sur le fondement des pouvoirs implicites que leur confère l'article 10 de la loi spéciale du 8 août 1980. Il est requis à cette fin que le dispositif soit nécessaire à l'exercice d'une compétence de la Communauté ou de

(9) Ce qui correspond également à la formulation de l'article 4, 9°, de l'ordonnance de la Région de Bruxelles-Capitale du 4 septembre 2008 «relative à la lutte contre la discrimination et à l'égalité de traitement en matière d'emploi», dont émane l'article 6, 4°, du Code en projet. Voir en ce sens l'avis 72.225/1/VR donné le 6 décembre 2022 sur un avant-projet devenu l'ordonnance de la Région de Bruxelles-Capitale du 1^{er} juin 2023 «portant modification de diverses dispositions visant à lutter contre les discriminations en matière d'emploi» (*Doc. parl.*, Parl. Rég. Brux.-Cap., 2022-2023, n° A-676/1, pp. 23 à 31, observations n°s 3 à 16, et spécialement l'observation n° 7 selon laquelle «il faut en tout état de cause relever que le texte de l'article 2 de l'avant-projet ne permet pas que les discriminations à l'embauche soient soumises d'une manière générale au régime de sanctions de l'ordonnance du 4 septembre 2008. En effet, s'il est vrai que la définition de la notion d'emploi est formulée d'une manière quelque peu plus générale, il n'en reste pas moins qu'elle se fonde encore toujours sur une référence aux «compétences Emploi» sur la base de la LSRI, ce qui ne semble pas aller au-delà des compétences propres de la Région de Bruxelles-Capitale»).

(10) Voir e.a. l'avis 72.556/3 donné le 16 janvier 2023 sur un avant-projet devenu le décret de la Communauté flamande et de la Région flamande du 16 juin 2023 «tot wijziging van het Provinciedecreet van 9 december 2005 en het decreet van 22 december 2017 over het lokaal bestuur, wat betreft de beëindiging van de hoedanigheid van het statutaire personeelslid» (*Doc. parl.*, Parl. fl., 2022-23, n° 1631/1, p. 108, observation 4.2) ainsi que l'avis 64.097/4 donné le 17 septembre 2018 sur un avant-projet devenu l'ordonnance de la Région de Bruxelles-Capitale du 17 juillet 2020 «modifiant la Nouvelle loi communale en vue de sa codification» (*Doc. parl.*, Parl. Rég. Brux.-Cap., 2019-2020, n° A-145/1, p. 55, observation formulée sous l'article 4).

(11) C.C., 28 mars 2002, n° 57/2002, B.4.3. Voir également C.C., 14 février 2001, n° 19/2001, B.4.2; C.C., 26 novembre 2003, n° 154/2003, B.2.4 et B.5.2; C.C., 29 juillet 2010, n° 91/2010, B.3.3; C.C., 14 novembre 2012, n° 139/2012, B.4.3.

van de gemeenschap of het gewest, dat de weerslag van de regeling op de federale aangelegenheid slechts marginaal is en dat deze aangelegenheid zich tot een gedifferentieerde regeling leent⁽¹²⁾. Zoals de Raad van State meermalen heeft benadrukt, moeten de stellers van het ontworpen Wetboek het in de memorie van toelichting aannemelijk maken dat aan die voorwaarden is voldaan.

In het verleden heeft de afdeling Wetgeving al principieel aanvaard dat de gemeenschappen en de gewesten in het kader van de uitwerking van hun wetgeving inzake bestrijding van discriminatie, en steunend op artikel 10 van de bijzondere wet van 8 augustus 1980, op die manier het bevoegdheidssterrein van de federale overheid kunnen betreden. In zoverre ze zich beperken tot het codificeren van teksten van gerechtelijk recht die al in gecodificeerde ordonnanties en decreten voorkwamen, levert het ontworpen Wetboek op dat punt geen nieuwe moeilijkheden op. Daarentegen moeten de nieuwe elementen die het bevat worden verantwoord specifiek in het licht van de voornoemde vereisten. In dat verband verdienen twee van die bepalingen bijzondere aandacht.

5.2. Dat is ten eerste het geval met de regelingen vervat in de artikelen 25 en 41, § 3, van het ontworpen Wetboek, die verband houden met de openbaarmaking van rechterlijke beslissingen respectievelijk in het kader van de gemeenrechtelijke procedure en in het kader van de stakingsvordering. De memorie van toelichting bij het voorontwerp bevat geen duiding wat betreft de vervulling van de voornoemde voorwaarden. Naar aanleiding van een vraag daarover heeft de gemachtigde de volgende uitleg gegeven:

«En vertu de l'article 10 de la loi spéciale du 8 août 1980 de réformes institutionnelles, de telles règles peuvent être adoptées au titre de compétences implicites confiées aux entités fédérées moyennant le respect de trois conditions [...]: (1) les compétences implicites revendiquées doivent être justifiées au regard de leur nécessité par rapport à l'exercice de la compétence exercée; (2) la matière faisant l'objet d'un empiètement doit se prêter à un régime différencié; (3) l'empiètement doit avoir une incidence marginale [...]. La déléguée confirme que les auteurs du Code en projet considèrent que ces trois conditions sont remplies en ce qui concerne les articles 25 et 41.»

De toelichting van de gemachtigde biedt niet de mogelijkheid om te beoordelen of de vereisten van artikel 10 van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 zijn vervuld, en dat aldus voor de bekendmaking van rechterlijke beslissingen een beroep kan worden gedaan op de impliciete bevoegdheden.

5.3. De tweede regeling is een combinatie van de regels voor de modulering van het bedrag van de forfaitaire schadevergoeding (artikel 22 van het ontworpen Wetboek) en de handhaving van de bevoegdheid van de stakingsrechter om die schadevergoedingen toe te kennen (artikel 41, § 2, van het ontworpen Wetboek). Het federale procesrecht kent inderdaad het principe dat de stakingsrechter zich niet uitspreekt over de vergoeding van een schade, aangezien de mogelijke debatten daarover onverenigbaar zouden zijn met de snelheid van de procedure "zoals in kort geding". De federale wetgeving inzake bestrijding van discriminatie heeft het voor de stakingsrechter echter wel mogelijk gemaakt "forfaitaire" schadevergoedingen toe te kennen, juist omdat het vaststellen van zo'n forfaitair bedrag de debatten vereenvoudigt: de keuze gaat dan tussen slechts twee vooraf

(12) Zie adv.RvS 72.576/AV van 15 februari 2023 over een voorontwerp dat heeft geleid tot het decreet van het Vlaamse Gewest van 14 juli 2023 "tot wijziging van de Vlaamse Codex Ruimtelijke Ordening van 15 mei 2009, het decreet van 4 april 2014 betreffende de organisatie en de rechtspleging van sommige Vlaamse bestuursrechtscolleges en het decreet van 25 april 2014 betreffende complexe projecten, wat betreft de uitbreiding van de rechtsmacht van de Raad voor Vergunningsbetwistingen" (*Parl. St.* VI.Parl. 2022-23, nr. 1726/1, 45-46, opmerking 4.5).

la Région, que l'incidence du dispositif sur la matière fédérale ne soit que marginale et que cette matière se prête à un régime différencié⁽¹²⁾. Ainsi que le Conseil d'État l'a souligné à de multiples reprises, les auteurs du Code en projet doivent démontrer dans l'exposé des motifs que ces conditions sont remplies.

Par le passé, la section de législation a déjà admis, sur le plan des principes, que les Communautés et les Régions puissent, dans le cadre de l'élaboration de leur législation de lutte contre la discrimination, réaliser, en se fondant sur l'article 10 de la loi spéciale du 8 août 1980, de tels empiètements dans la compétence fédérale. En tant qu'ils se bornent à codifier les dispositifs de droit judiciaire qui figuraient déjà dans des ordonnances et décrets codifiés, le Code en projet ne pose pas de nouvelles difficultés sur ce point. Les innovations qu'il comporte doivent par contre être justifiées spécifiquement au regard des conditions précitées. Deux de ces dispositifs méritent plus particulièrement, à cet égard, l'attention.

5.2. Il en va ainsi, premièrement, s'agissant des règles inscrites aux articles 25 et 41, § 3, du Code en projet, qui concernent la publicité de décisions judiciaires, respectivement dans le cadre de la procédure de droit commun et dans le cadre de l'action en cessation. L'exposé des motifs de l'avant-projet ne contient aucune indication quant au respect des conditions précitées. Interrogé à ce propos, la déléguée a fourni les explications suivantes:

«En vertu de l'article 10 de la loi spéciale du 8 août 1980 de réformes institutionnelles, de telles règles peuvent être adoptées au titre de compétences implicites confiées aux entités fédérées moyennant le respect de trois conditions [...]: (1) les compétences implicites revendiquées doivent être justifiées au regard de leur nécessité par rapport à l'exercice de la compétence exercée; (2) la matière faisant l'objet d'un empiètement doit se prêter à un régime différencié; (3) l'empiètement doit avoir une incidence marginale [...]. La déléguée confirme que les auteurs du Code en projet considèrent que ces trois conditions sont remplies en ce qui concerne les articles 25 et 41.»

Les explications de la déléguée ne permettent pas d'apprécier si les exigences inscrites à l'article 10 de la loi spéciale du 8 août 1980 ont été respectées et si les compétences implicites peuvent ainsi être invoquées pour la publication de décisions judiciaires.

5.3. Le second dispositif est formé de la combinaison entre les règles de modulation du montant des dommages et intérêts forfaitaires (article 22 du Code en projet) et le maintien de la compétence du juge de la cessation pour octroyer ces dommages et intérêts (article 41, § 2, du Code en projet). En effet, dans le droit processuel fédéral, il est de principe que le juge de la cessation ne se prononce pas sur l'indemnisation d'un dommage car le débat auquel cette question est susceptible de donner lieu serait incompatible avec la célérité de la procédure «comme en référé». La législation fédérale de lutte contre la discrimination a cependant permis au juge de la cessation d'octroyer des dommages et intérêts «forfaitaires» parce que précisément, du fait de cette forfaitarisation, le débat est simplifié: le choix ne s'opère qu'entre deux montants fixés par avance,

(12) Voir l'avis 72.576/AG donné le 15 février 2023 sur un avant-projet devenu le décret de la Région flamande du 14 juillet 2023 «tot wijziging van de Vlaamse Codex Ruimtelijke Ordening van 15 mei 2009, het decreet van 4 april 2014 betreffende de organisatie en de rechtspleging van sommige Vlaamse bestuursrechtscolleges en het decreet van 25 april 2014 betreffende complexe projecten, wat betreft de uitbreiding van de rechtsmacht van de Raad voor Vergunningsbetwistingen» (*Doc. parl.*, Parl. fl., 2022-23, n° 1726/1, pp. 45 et 46, observation n° 4.5).

bepaalde bedragen, op basis van een beperkt aantal parameters.⁽¹³⁾ De parlementaire voorbereiding van die wetgeving is daarover heel expliciet,⁽¹⁴⁾ en wordt daarin gevolgd door arrest nr. 17/2009 van het Grondwettelijk Hof van 12 februari 2009⁽¹⁵⁾. De in artikel 22 van het ontworpen Wetboek vervatte regeling – keuze van een bedrag dat tussen 2000 euro en 6000 euro schommelt, op basis van parameters die merkbaar complexer zijn aangezien ze onder meer betrekking hebben op het al dan niet systemische karakter van de kwestieuze discriminatie – zou tot omstandigere debatten over de schadevergoeding kunnen leiden en zo de efficiënte werkwijze van de procedures “zoals in kort geding” en van de geadieerde rechtscolleges kunnen verstoren, hetgeen onder de verantwoordelijkheid en de bevoegdheid van de federale overheid valt. De stellers van het ontworpen Wetboek dienen dus nader aan te tonen dat de voorwaarden voor de uitoefening van de impliciete bevoegdheden op dat punt zijn vervuld, en meer specifiek dat de impact van de vernieuwing die de gecombineerde artikelen 22 en 41, § 2, van het ontworpen Wetboek tot stand brengen, marginaal blijft en de grondbeginselen ter zake niet opnieuw op de helling zet.⁽¹⁶⁾

D. VERLENEN VAN OPDRACHTEN AAN HET INSTITUUT VOOR DE GELIJKHEID VAN VROUWEN EN MANNEN

6. In verschillende ontworpen bepalingen worden opdrachten en bevoegdheden verleend aan het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen, opgericht bij de wet van 16 december 2002 “houdende oprichting van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen”. Dat is het geval in de artikelen 46, § 3, en 47, of nog in artikel 184.

De afdeling Wetgeving heeft al meermaals opgemerkt dat de decreet- of ordonnantiegever aan dat Instituut, dat door een federale wet is opgericht, geen opdrachten kan geven dan nadat een samenwerkings-

sur la base de paramètres en nombre réduit⁽¹³⁾. Les travaux préparatoires de cette législation sont très explicites sur ce point⁽¹⁴⁾ et la Cour constitutionnelle, dans son arrêt 17/2009 du 12 février 2009, y a fait écho⁽¹⁵⁾. Le système de l'article 22 du Code en projet – choix d'un montant oscillant entre 2000 euros et 6000 euros, sur la base de paramètres nettement plus complexes car portant notamment sur le caractère systémique ou non de la discrimination querellée – pourrait occasionner des débats plus nourris sur l'indemnisation, ce qui pourrait perturber le fonctionnement efficient des procédures «comme en référé» et des juridictions appelées à en connaître, lequel ressortit de la responsabilité et de la compétence de l'autorité fédérale. Il appartient donc aux auteurs du Code en projet de démontrer plus avant que les conditions de l'exercice de leurs pouvoirs implicites sont réunies sur ce point et, spécifiquement, que l'impact de l'innovation qu'introduisent les articles 22 et 41, § 2, combinés du Code en projet demeure dans les limites du marginal en ne remettant pas en cause les principes fondamentaux qui régissent la matière⁽¹⁶⁾.

D. QUANT À L'ATTRIBUTION DE MISSIONS À L'INSTITUT POUR L'ÉGALITÉ DES FEMMES ET DES HOMMES

6. Diverses dispositions en projet attribuent des missions et compétences à l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, créé par la loi du 16 décembre 2002 «portant création de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes». Ainsi en va-t-il des articles 46, § 3, 47, ou encore 184.

Comme la section de législation a eu l'occasion de le rappeler à plusieurs reprises, l'attribution par le législateur décréteil ou ordonnancier de missions à cet Institut, créé par une loi fédérale, ne peut se concevoir

(13) Zie artikel 18 van de wet van 10 mei 2007 “ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie”. Die fundamentele streefdoelen en de eenvoud van de regeling zijn gehandhaafd, ook nadat die wet is gewijzigd door de wet van 28 juni 2023 “houdende wijziging van de wet van 30 juli 1981 tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden, van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie en van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen”.

(14) “De “forfaitarisering” van de schade zou met betrekking tot de situatie zoals hiervoor beschreven, een dubbel voordeel bieden. Ze zou per definitie de debatten inkorten: niets zou dan nog beletten dat de stakingsrechter zelf de dader van de discriminatie veroordeelt tot de “geforfaitariseerde” schadeloosstelling. Daarnaast, zou een forfaitarisering het slachtoffer uitzicht bieden op een daadwerkelijke vergoeding in plaats de symbolische euro” (*Parl. St. Kamer 2006-07*, nr. 51-2722/001, 27).

(15) “Het forfaitair karakter van de schadevergoeding beoogt tevens de stakingsrechter die een discriminatie vaststelt, in staat te stellen onmiddellijk een schadeloosstelling toe te kennen. Onder de wet van 25 februari 2003 was dat niet mogelijk “omdat het aangaan van debatten over de beoordeling van de schade niet verenigbaar is met de snelheid van de procedure “zoals in kortgeding”” (*GwH 12 februari 2009*, nr. 17/2009, B.26.9).

(16) Zie bij analogie *adv.RvS 72.576/AV (Parl. St. VI.Parl. 2022-23*, nr. 1726/1, 54, opmerking 15 in fine).

(13) Voir l'article 18 de la loi du 10 mai 2007 «tendant à lutter contre certaines formes de discrimination». La modification subie par cette loi par le biais de la loi du 28 juin 2023 «portant modification de la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie, de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination et de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes» n'a pas remis en cause ces orientations de base et a maintenu au système son caractère de simplicité.

(14) «La «forfaitarisation» du dommage présenterait, par rapport à la situation ci-avant décrite, un double avantage. Par définition, elle permettrait une économie substantielle de débats: plus rien ne s'opposerait, par conséquent, à ce que le juge de la cessation puisse condamner lui-même l'auteur de la discrimination aux dommages et intérêts ainsi «forfaitarisés». Ensuite, elle offrirait à la victime une perspective d'indemnisation effective, en lieu et place des euros symboliques» (*Doc. parl., Chambre, 2006-2007*, n° 51--2722/001, p. 27).

(15) «Le caractère forfaitaire de l'indemnité vise également à permettre au juge des cessations qui constate une discrimination d'octroyer immédiatement une indemnité. Sous l'empire de la loi du 25 février 2003, cette possibilité n'existait pas au motif que l'engagement de débats relatifs à l'évaluation des dommages ne serait pas compatible avec la célérité de la procédure «comme en référé»» (*C.C., 12 février 2009*, n° 17/2009, B.26.9).

(16) Voir, par analogie, l'avis 72.576/AV (*Doc. parl., Parl. Fl., 2022-2023*, n° 1726/1, p. 54, observation n° 15, in fine).

akkoord is gesloten.⁽¹⁷⁾ Diezelfde verplichting geldt ook wanneer wordt overwogen het Instituut aan te wijzen als orgaan “voor de bevordering van gelijke behandeling op basis van het geslacht en de daarmee gelijkgestelde criteria zoals bedoeld in artikel 4, 12°, evenals op basis van het criterium van de gezinsverantwoordelijkheden” in de zin van artikel 175, § 2, van het ontworpen Wetboek.

VORMVEREISTEN

7. Artikel 162 van het ontworpen Wetboek machtigt de Brusselse Hoofdstedelijke Regering om subsidies te verlenen aan ondernemingen, organisaties en instellingen uit de profitsector en de socialprofitsector voor de ontwikkeling van een divers ondernemingsbeleid middels particuliere diversiteitsplannen. Dit artikel herneemt de artikelen 28 en 28/1 van de ordonnantie van 4 september 2008 “betreffende de strijd tegen discriminatie en de gelijke behandeling op het vlak van tewerkstelling”.

De vraag rijst of die subsidieregeling kan worden beschouwd als staatssteun als bedoeld bij artikel 107 van het Verdrag “betreffende de werking van de Europese Unie” (hierna: VWEU) en of ze bijgevolg niet moet worden aangemeld overeenkomstig artikel 108, lid 3, van hetzelfde verdrag.⁽¹⁸⁾ Hieromtrent om toelichting gevraagd verklaarde de gemachtigde:

«Les auteurs considèrent qu’il n’y aura pas d’aides d’État à notifier, dans la mesure où deux au moins des quatre conditions nécessaires à la qualification d’aide d’État ne sont pas remplies. D’une part, l’avantage n’est pas sélectif dans la mesure où toute entreprise remplissant les conditions pour obtenir le subside pour le développement d’une politique d’entreprise de diversité est visée. D’autre part, au regard de son faible montant, l’avantage n’est pas de nature à menacer la concurrence entre États membres. Il est notamment renvoyé au Règlement 1407/2013 du 18 décembre 2013 relatif à l’application des articles 107 et 108 du traité sur le fonctionnement de l’Union européenne aux aides *de minimis*.»

Uit het antwoord van de gemachtigde blijkt dat thans nog niet kan worden bepaald of er al dan niet sprake is van staatssteun in de zin van artikel 107 van het VWEU en dat dit pas zal blijken op het ogenblik dat de Brusselse Hoofdstedelijke Regering uitvoering geeft aan artikel 162 van het ontworpen Wetboek. Op dat ogenblik zal moeten worden nagegaan of die uitvoeringsregeling desgevallend moet worden aangemeld bij de Europese Commissie.

(17) Zie onder meer adv.RvS 62.996/1 van 16 maart 2018 over een ontwerp van besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering “houdende wijziging van het besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 14 juli 2016 houdende de uitvoering van artikel 15 van de ordonnantie van 4 september 2008 betreffende de strijd tegen discriminatie en de gelijke behandeling op het vlak van de tewerkstelling, van artikelen 24 en 26 van de ordonnantie van 4 september 2008 ter bevordering van diversiteit en ter bestrijding van discriminatie in het Brussels Gewestelijk openbaar ambt en van het artikel 214 van de ordonnantie van 17 juli 2003 houdende de Brusselse huisvestingscode”, en de aangehaalde verwijzingen.

(18) Als staatssteun kan worden aangemerkt elke maatregel die van de Staat uitgaat of met staatsmiddelen bekostigd is, waarbij aan de begunstigde ervan een selectief voordeel wordt verschafte en dat het handelsverkeer tussen de lidstaten ongunstig kan beïnvloeden en de mededinging vervalst of dreigt te vervalsen: zie bijvoorbeeld HvJ 16 april 2015, C-690/13, Trapeza Eurobank Ergasias, ECLI:EU:C:2015:235, punt 17; HvJ 4 juni 2015, C-15/14 P, Commissie t. MOL, ECLI:EU:C:2015:362, punt 27; HvJ 16 juli 2015, C-39/14, BVVG, ECLI:EU:C:2015:470, punt 24; Ger. 15 januari 2015, Frankrijk t. Commissie, punt 30; Ger. 2 juli 2015, T-425/04 RENV en T-444/04 RENV, Frankrijk t. Commissie, ECLI:EU:T:2015:450, punt 187.

sans la conclusion d’un accord de coopération⁽¹⁷⁾. La même obligation s’impose aussi s’il est envisagé de désigner l’Institut comme organisme «dont la mission consiste à promouvoir l’égalité de traitement sur la base du critère du sexe et des critères qui y sont assimilés en vertu de l’article 4, 12°, ainsi que sur la base du critère des responsabilités familiales», au sens de l’article 175, § 2, du Code en projet.

FORMALITÉS

7. L’article 162 du Code en projet habilite le Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale à octroyer à des entreprises, organisations et institutions du secteur marchand et non marchand des subsides pour le développement d’une politique d’entreprise de diversité au moyen de plans de diversité privés. Cet article reproduit les articles 28 et 28/1 de l’ordonnance du 4 septembre 2008 «relative à la lutte contre la discrimination et à l’égalité de traitement en matière d’emploi».

La question se pose de savoir si ce régime de subvention peut être considéré comme une aide d’État au sens de l’article 107 du Traité «sur le fonctionnement de l’Union européenne» (ci-après: le «TFUE») et si, dès lors, il ne doit pas être notifié conformément à l’article 108, paragraphe 3, de ce même traité⁽¹⁸⁾. Invitée à fournir des explications à cet égard, la déléguée a déclaré ce qui suit:

«Les auteurs considèrent qu’il n’y aura pas d’aides d’État à notifier, dans la mesure où deux au moins des quatre conditions nécessaires à la qualification d’aide d’État ne sont pas remplies. D’une part, l’avantage n’est pas sélectif dans la mesure où toute entreprise remplissant les conditions pour obtenir le subside pour le développement d’une politique d’entreprise de diversité est visée. D’autre part, au regard de son faible montant, l’avantage n’est pas de nature à menacer la concurrence entre États membres. Il est notamment renvoyé au Règlement 1407/2013 du 18 décembre 2013 relatif à l’application des articles 107 et 108 du traité sur le fonctionnement de l’Union européenne aux aides *de minimis*.»

Il ressort de la réponse de la déléguée qu’on ne peut pas encore déterminer pour l’heure s’il s’agit ou non d’une aide d’État au sens de l’article 107 du TFUE et que cette question ne pourra être tranchée qu’au moment où le Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale pourvoira à l’exécution de l’article 162 du Code en projet. Il faudra vérifier à ce moment-là si ce régime d’exécution doit, le cas échéant, être notifié à la Commission européenne.

(17) Voir, e.a., l’avis 62.996/1 donné le 16 mars 2018 sur un projet d’arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale «relatif à la modification de l’arrêté de la Région de Bruxelles-Capitale du 14 juillet 2016 portant exécution de l’article 15 de l’ordonnance du 4 septembre 2008 relative à la lutte contre la discrimination et à l’égalité de traitement en matière d’emploi, des articles 24 et 26 de l’ordonnance du 4 septembre 2008 visant à promouvoir la diversité et à lutter contre la discrimination dans la fonction publique régionale bruxelloise et de l’article 214 de l’ordonnance du 17 juillet 2003 portant le Code bruxellois du Logement» et références citées.

(18) Peut être qualifiée d’aide d’État toute mesure qui constitue une intervention de l’État ou au moyen de ressources d’État qui accorde un avantage sélectif à son bénéficiaire, qui est susceptible d’affecter les échanges entre les États membres et qui fausse ou menace de fausser la concurrence: voir par exemple C.J.U.E., 16 avril 2015, C-690/13, Trapeza Eurobank Ergasias, ECLI:EU:C:2015:235, point 17; C.J.U.E., 4 juin 2015, C-15/14 P, Commission c. MOL, ECLI:EU:C:2015:362, point 47; C.J.U.E., 16 juillet 2015, C-39/14, BVVG, ECLI:EU:C:2015:470, point 24; Trib. 15 janvier 2015, République française c. Commission, point 30; Trib. 2 juillet 2015, T-425/04 RENV et T-444/04 RENV, République française c. Commission, ECLI:EU:T:2015:450, point 187.

8. Het ontworpen Wetboek bevat, naast de coördinatie van bestaande bepalingen, een aantal nieuwe regelingen in verband met de verwerking van persoonsgegevens. Dat is met name het geval voor de artikelen 25, 41 en 72 ervan.

Artikel 36, lid 4, van verordening (EU) 2016/679 van het Europees Parlement en de Raad van 27 april 2016 “betreffende de bescherming van natuurlijke personen in verband met de verwerking van persoonsgegevens en betreffende het vrije verkeer van die gegevens en tot intrekking van Richtlijn 95/46/EG (algemene verordening gegevensbescherming)”, gelezen in samenhang met artikel 57, lid 1, c), en overweging 96 van die verordening, voorziet in een verplichting om de toezichhoudende autoriteit, in dit geval de Gegevensbeschermingsautoriteit bedoeld in de wet van 3 december 2017 “tot oprichting van de Gegevensbeschermingsautoriteit”, te raadplegen bij het opstellen van een voorstel voor een door een nationaal Parlement vast te stellen wetgevingsmaatregel, of een daarop gebaseerde regelgevingsmaatregel in verband met verwerking van persoonsgegevens.

Uit de bij de adviesaanvraag gevoegde stukken blijkt dat de Gegevensbeschermingsautoriteit enkel om advies werd gevraagd over artikel 25 van het ontworpen Wetboek, en dus niet over de artikelen 41 en 72 ervan.⁽¹⁹⁾ De regeling van de verwerking van de persoonsgegevens in artikel 41 is identiek aan die in artikel 25, zodat kan worden aangenomen dat hieromtrent geen bijkomend advies meer moet worden gevraagd.

Het voorgaande gaat echter niet op voor artikel 72 van het ontworpen Wetboek. Vermits het, in weerswil van wat de gemachtigde aanvoert, om nieuwe regels gaat in verband met de verwerking van persoonsgegevens, moet het advies van de Gegevensbeschermingsautoriteit omtrent die bepaling nog worden ingewonnen vooraleer het ontworpen Wetboek kan worden ingediend in de betrokken wetgevende vergaderingen.

Indien de aan de Raad van State voorgelegde tekst ten gevolge van het inwinnen van het advies nog wijzigingen zou ondergaan,⁽²⁰⁾ moeten de gewijzigde of toegevoegde bepalingen, ter inachtneming van het voorschrift van artikel 3, § 1, eerste lid, van de wetten op de Raad van State, aan de afdeling Wetgeving worden voorgelegd.

ALGEMENE OPMERKINGEN

A. VOORAFGAANDE OPMERKING

9. Zoals hiervoor is opgemerkt, strekt het ontworpen Wetboek grotendeels tot codificatie van bestaande teksten van ordonnances en decreten waarover de afdeling Wetgeving al advies heeft verleend. Er wordt naar die adviezen verwezen in zoverre ze nog relevant zouden zijn.

(19) Blijkens advies 108/2023 van 29 juni 2023 werd de gegevensbeschermingsautoriteit om advies gevraagd over “het enige artikel van hoofdstuk 4 “Bekendmaking van de beslissing”, van titel 3 “Algemene beschermingsregelingen”, van deel 2 “Recht op non-discriminatie” van het ontwerp-wetboek”.

(20) Namelijk andere wijzigingen dan diegene waarvan in dit advies melding wordt gemaakt of wijzigingen die ertoe strekken tegemoet te komen aan hetgeen in dit advies wordt opgemerkt.

8. Le Code en projet contient, outre la coordination de dispositions existantes, un certain nombre de nouvelles règles concernant le traitement de données à caractère personnel. Tel est notamment le cas de ses articles 25, 41 et 72 du Code en projet.

L'article 36, paragraphe 4, du règlement (UE) 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016 «relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données, et abrogeant la directive 95/46/CE (règlement général sur la protection des données)», combiné avec l'article 57, paragraphe 1^{er}, c), et le considérant 96 de ce règlement, prévoit une obligation de consulter l'autorité de contrôle, en l'occurrence l'Autorité de protection des données visée dans la loi du 3 décembre 2017 «portant création de l'Autorité de protection des données», dans le cadre de l'élaboration d'une proposition de mesure législative devant être adoptée par un Parlement national, ou d'une mesure réglementaire fondée sur une telle mesure législative, qui se rapporte au traitement de données à caractère personnel.

Il ressort des pièces jointes à la demande d'avis que l'Autorité de protection des données a uniquement été invitée à donner son avis sur l'article 25 du Code en projet et donc pas sur les articles 41 et 72 de ce dernier⁽¹⁹⁾. Les règles concernant le traitement de données à caractère personnel inscrites à l'article 41 sont identiques à celles énoncées à l'article 25, de sorte que l'on peut admettre qu'il n'est plus nécessaire de demander un avis supplémentaire à leur égard.

L'observation qui précède n'est cependant pas pertinente pour l'article 72 du Code en projet. Étant donné que, contrairement à ce que soutient la déléguée, il s'agit de nouvelles règles relatives au traitement de données à caractère personnel, l'avis de l'Autorité de protection des données concernant cette disposition doit encore être recueilli avant que le Code en projet puisse être déposé aux assemblées législatives concernées.

Si l'avis devait encore donner lieu à des modifications du texte soumis au Conseil d'État⁽²⁰⁾, les dispositions modifiées ou ajoutées devraient encore être soumises à la section de législation, conformément à la prescription de l'article 3, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, des lois sur le Conseil d'État.

OBSERVATIONS GÉNÉRALES

A. OBSERVATION PRÉALABLE

9. Ainsi qu'il a été rappelé ci-dessus, le Code en projet procède, pour une très large partie, de la codification de dispositifs ordonnanciers et décrets existants, sur lesquels la section de législation a déjà eu l'occasion de donner un avis. Il est renvoyé auxdits avis dans la mesure où ils seraient restés pertinents.

(19) Selon l'avis 108/2023 du 29 juin 2023, une demande d'avis a été adressée à l'Autorité de protection des données concernant «l'article unique du chapitre 4 «Affichage de la décision», du titre 3 «Dispositifs généraux de protection», de la partie 2 «Droit à la non-discrimination» du Code en projet».

(20) À savoir d'autres modifications que celles dont fait état le présent avis ou que celles visant à répondre aux observations formulées dans le présent avis.

De omstandigheid dat sommige opmerkingen die in die adviezen zijn gemaakt, niet in het voorliggende advies worden overgenomen, mag niet zo geïnterpreteerd worden als zouden die opmerkingen niet meer relevant zijn.⁽²¹⁾

B. CORRECTE INVOEGING VAN HET VOORLIGGENDE DISPOSITIEF IN DE BESTAANDE WETGEVING

10. Uit de commentaar bij de artikelen van het ontworpen Wetboek blijkt dat een van de doelen van het voorliggende “Wetboek” erin bestaat de wetgevende teksten die de bestrijding van discriminatie en de bevordering van de gelijkheid in het Brusselse Hoofdstedelijke Gewest regelen, leesbaarder en systematischer te maken.

Om dat doel te bereiken zijn er echter extra wetgevende aanpassingen nodig.

Sommige wetgevingen van het Brusselse Hoofdstedelijke Gewest, de GGC of de COCOF bevatten bijvoorbeeld specifieke teksten over de bestrijding van discriminatie die duidelijk minder uitgewerkt en gedetailleerd zijn dan de teksten van het ontworpen Wetboek – met name wat betreft de aanduiding van de verboden criteria voor discriminatie – en die in het licht van die laatstgenoemde teksten opnieuw zouden moeten worden onderzocht. Dat is bijvoorbeeld het geval met artikel 29, § 2, 1°, van de ordonnantie van de GGC van 14 juni 2018 “betreffende de noodhulp aan en de inschakeling van daklozen” of met artikel 6, 1°, van het decreet van de COCOF van 22 februari 2018 “betreffende de organisatie van het niet-dringende ziekenvervoer”. In dezelfde gedachtegang begrijpt de afdeling Wetgeving niet waarom de stellers van het ontworpen Wetboek in sommige gevallen nalaten een reeks teksten die handelen over de aangelegenheid die in het Wetboek wordt geregeld, op te nemen in het Wetboek zelf, en ermee volstaan naar die teksten te verwijzen. Dat is het geval met de regels voor de “discriminatie-testen”, gedefinieerd in de ordonnantie van het Brusselse Hoofdstedelijke Gewest van 30 april 2009 “betreffende het toezicht op de reglementeringen inzake werkgelegenheid die tot de bevoegdheid van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest behoren en de invoering van administratieve geldboeten toepasselijk in geval van inbreuk op deze reglementeringen”, waarnaar artikel 34 van het ontworpen Wetboek enkel verwijst.

Voorts dient het ontworpen Wetboek correct te worden afgestemd op de voorontwerpen van gezamenlijk decreet en ordonnantie van het Brusselse Hoofdstedelijke Gewest, de GGC en de COCOF “betreffende de digitale transitie van de Overheidsinstanties”, waarover de afdeling Wetgeving op 17 augustus 2023 de adviezen 74.001/2, 74.031/2 en 74.070/2 heeft gegeven. Dat geldt in het bijzonder in zoverre die voorontwerpen verwijzen naar de ordonnantie van het Brusselse Hoofdstedelijke Gewest van 4 oktober 2018 “inzake de toegankelijkheid van de websites en mobiele applicaties van de gewestelijke overheidsinstanties en de gemeenten”, die bij het ontworpen Wetboek zou worden opgeheven (artikel 204).

Ten slotte kan men zich afvragen hoe het ontworpen dispositief zich moet verhouden tot de ordonnantie van het Brusselse Hoofdstedelijke Gewest van 30 maart 2023 “betreffende de toegankelijkheid van de inter-actieve zelfbedieningsterminals van het stads- en streekvervoer”. Die ordonnantie slaat op een aangelegenheid die onder het ontworpen Wetboek valt, in zoverre ze betrekking heeft op de toegankelijkheid, voor personen met een handicap, tot de zelfbedieningsterminals die toegang bieden tot de stads- en streekdiensten voor vervoer per bus, tram en metro op het grondgebied van het Brusselse Hoofdstedelijke Gewest.

(21) Zie in die zin met name adv. RvS 73.529/2 van 3 juli 2023 over een voorontwerp van decreet van de Franse Gemeenschap “introduisant le Code de la justice communautaire” (*Parl. St. Fr. Parl.* 2022-23, nr. 583/1, 250-279).

La circonstance que, le cas échéant, certaines des observations formulées par ces avis ne seraient pas reproduites dans le présent avis, ne saurait être interprétée comme signifiant que ces observations auraient perdu de leur pertinence⁽²¹⁾.

B. LA CORRECTE INSERTION DU DISPOSITIF À L'EXAMEN AU SEIN DE LA LÉGISLATION EXISTANTE

10. Il ressort du commentaire des articles du Code en projet que l'un des objectifs poursuivis par la mise en place du «Code» à l'examen est l'amélioration de la lisibilité et de la systématique des dispositifs législatifs qui, dans la Région de Bruxelles-Capitale, régissent la matière de la lutte contre la discrimination et la promotion de l'égalité.

La réalisation de cet objectif requerrait cependant des ajustements législatifs supplémentaires.

Ainsi, certaines législations issues de la Région de Bruxelles-Capitale, de la COCOM ou de la COCOF comportent des dispositifs ponctuels dédiés à la lutte contre la discrimination qui sont nettement moins élaborés et détaillés que ceux que contient le Code en projet – notamment en termes d'identification des critères de discrimination prohibés – et qui devraient être réexaminés à la lumière de ceux-ci. Ainsi en va-t-il, par exemple, de l'article 29, § 2, 1°, de l'ordonnance de la COCOM du 14 juin 2018 «relative à l'aide d'urgence et à l'insertion des personnes sans abri» ou encore de l'article 6, 1°, du décret de la COCOF du 22 février 2018 «relatif à l'organisation du transport médico-sanitaire». Dans une même perspective, la section de législation n'aperçoit pas la raison pour laquelle les auteurs du Code en projet, dans certains cas, s'abstiennent d'intégrer dans le Code lui-même une série de dispositifs qui concernent la matière qu'il traite et se contentent d'y faire référence. Ainsi en va-t-il des modalités des «tests de discrimination» définies par l'ordonnance de la Région de Bruxelles-Capitale du 30 avril 2009 «relative à la surveillance des réglementations en matière d'emploi qui relèvent de la compétence de la Région de Bruxelles-Capitale et à l'instauration d'amendes administratives applicables en cas d'infraction à ces réglementations», auxquelles l'article 34 du Code en projet se borne à faire référence.

Par ailleurs, il convient que le Code en projet soit correctement articulé avec les avant-projets de décret et ordonnance conjoints de la Région de Bruxelles-Capitale, de la COCOM et de la COCOF «relatifs à la transition numérique des Autorités publiques», sur lesquels la section de législation a donné, le 17 août 2023, les avis 74.001/2, 74.031/2, et 74.070/2, spécialement en ce que ces avant-projets font référence à l'ordonnance de la Région de Bruxelles-Capitale du 4 octobre 2018 «relative à l'accessibilité des sites internet et des applications mobiles des organismes publics régionaux et des communes», alors que le Code en projet en prévoit l'abrogation (article 204).

Enfin, la question se pose de savoir comment s'articulera le dispositif en projet avec l'ordonnance de la Région de Bruxelles-Capitale du 30 mars 2023 «relative à l'accessibilité des terminaux en libre-service interactifs des transports urbains et régionaux». En tant que cette ordonnance concerne l'accessibilité des personnes handicapées aux terminaux en libre-service interactifs donnant accès aux services de transport urbains et régionaux en bus, tram et métro sur le territoire de la Région de Bruxelles-Capitale, elle touche en effet à une matière couverte par le Code en projet.

(21) En ce sens, notamment, l'avis 73.529/2 donné le 3 juillet 2023 sur un avant-projet de décret «introduisant le Code de la justice communautaire» (*Doc. parl.*, Parl. Comm. Fr., 2022-23, n° 583/1, pp. 250 à 279).

De voorontwerpen moeten worden herzien, en de memories van toelichting moeten worden aangevuld en verduidelijkt in het licht van de voorgaande opmerkingen.

C. TAALKUNDIG NAZICHT

11. De tekst van het ontworpen Wetboek verdient een grondig taalkundig nazicht. Zo stemmen op tal van plaatsen de Nederlandse en de Franse tekst niet met elkaar overeen en laat de kwaliteit van zowel de Nederlandse als de Franse tekst soms te wensen over. Ook moet worden vastgesteld dat verschillende bepalingen van het ontworpen Wetboek niet met de vereiste zorg of de vereiste nauwkeurigheid zijn opgesteld, wat dient te worden verholpen. Bij wijze van voorbeeld kan op het volgende worden gewezen:

- in de Nederlandse tekst van artikel 2, tweede lid, moet worden verwezen naar richtlijn 2004/113/EG (niet “2004/114/EG”) van de Raad van 13 december 2004 “houdende toepassing van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen bij de toegang tot en het aanbod van goederen en diensten”;
- in de Nederlandse tekst van artikel 4, 30°, ontbreekt de zinsnede die overeenstemt met de woorden “les ASBL créées à l’initiative du Collège réuni” in de Franse tekst;
- in de Nederlandse tekst van artikel 4, 39°, moet na de woorden “bij ordonnantie” de zinsnede “, bij decreet” worden ingevoegd, ter vertaling van de woorden “un décret” in de Franse tekst van die bepaling;
- in de Nederlandse tekst van artikel 7, derde lid, 2°, schrijve men “indirecte discriminatie” (in plaats van “onrechtstreekse discriminatie”). Het is immers dat begrip dat wordt gedefinieerd in artikel 4, 17°, en dat elders in het ontworpen Wetboek wordt gebruikt;
- in de Nederlandse tekst van artikel 31, eerste lid, schrijve men “sociale verhuurkantoren” voluit (in plaats van “SVK’s”), net zoals het geval is in de Franse tekst van die bepaling waar gewag wordt gemaakt van “agences immobilières sociales”;
- in de Nederlandse tekst van artikel 43 wordt gewag gemaakt van de “jurisdictie” waarbij een geding aanhangig wordt gemaakt. Er kan beter worden verwezen naar “de rechtbank” of “het rechtcollege”;
- in de Franse tekst van artikel 49 wordt gewag gemaakt van “tout travailleur, tout dépositaire ou agent de l’autorité ou de la force publique” terwijl de Nederlandse tekst van die bepaling het heeft over “ieder openbaar officier of ambtenaar, iedere ambtenaar van het openbaar gezag of van de openbare macht”. Beide bepalingen moeten beter op elkaar worden afgestemd;
- in de Nederlandse tekst van artikel 140 moet telkens gewag worden gemaakt van “het Parlement” (in plaats van “de Raad”);⁽²²⁾
- in de Franse tekst van artikel 142, § 4, is de zin “les acteurs chargés instances bruxelloises de la mise en œuvre des actions visant à promouvoir la diversité et l’inclusion” grammaticaal niet correct en stemt hij niet overeen met de Nederlandse tekst van die zin. In de Nederlandse tekst van dezelfde paragraaf wordt het Franse woord “instances” vertaald door “instanties”, terwijl het in de voorgaande paragraaf door “organen” wordt vertaald;
- in de Nederlandse tekst van artikel 176, § 3, 4°, schrijve men dat “de klacht het voorwerp uitmaakt van een hangende burgerlijke rechtsvordering of een hangende strafvordering”. In de Franse tekst van die bepaling moet gewag worden gemaakt van “procédure civile” in plaats van “requête civile”;
- in de Nederlandse tekst van de artikelen 204, 205, en 208, § 2, schrijve men “opgeheven” in plaats van “ingetrokken”.

(22) Zie de definitie van het begrip “Parlement” in artikel 4, 44°, van het ontworpen Wetboek.

Les avant-projets seront revus et leurs exposés des motifs complétés et mieux précisés au regard des observations qui précèdent.

C. EXAMEN DU POINT DE VUE DE LA CORRECTION DE LA LANGUE

11. Le texte du Code en projet mérite un examen approfondi sur le plan de la correction de la langue. Ainsi, les textes français et néerlandais présentent de nombreuses discordances et la qualité tant du texte français que du texte néerlandais laisse parfois à désirer. Force est de constater également que différentes dispositions du Code en projet ne sont pas rédigées avec le soin et la précision nécessaires; il convient d’y remédier. À titre d’exemple, on peut relever les points suivants:

- dans le texte néerlandais de l’article 2, alinéa 2, on visera la «richtlijn 2004/113/EG (et non «2004/114/EG») van de Raad van 13 december 2004 “houdende toepassing van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen bij de toegang tot en het aanbod van goederen en diensten”»;
- dans le texte néerlandais de l’article 4, 30°, le segment de phrase correspondant aux termes «les ASBL créées à l’initiative du Collège réuni» du texte français fait défaut;
- dans le texte néerlandais de l’article 4, 39°, on insérera à la suite des mots «bij ordonnantie» le segment de phrase «, bij decreet» afin de traduire les mots «un décret» mentionnés dans le texte français de cette disposition;
- dans le texte néerlandais de l’article 7, alinéa 3, 2°, on écrira «indirecte discriminatie» (au lieu de «onrechtstreekse discriminatie»). C’est en effet cette notion qui est définie à l’article 4, 17°, et qui est utilisée ailleurs dans le Code en projet;
- dans le texte néerlandais de l’article 31, alinéa 1^{er}, on écrira «sociale verhuurkantoren» en toutes lettres (au lieu de «SVK’s»), à l’instar du texte français de cette disposition, qui mentionne les «agences immobilières sociales»;
- dans le texte néerlandais de l’article 43, il est fait mention de la «jurisdictie» saisie d’un litige. Mieux vaudrait viser «de rechtbank» ou «het rechtcollege»;
- le texte français de l’article 49 mentionne «tout travailleur, tout dépositaire ou agent de l’autorité ou de la force publique» alors que le texte néerlandais de cette disposition fait mention de «ieder openbaar officier of ambtenaar, iedere ambtenaar van het openbaar gezag of van de openbare macht». Il convient de mieux harmoniser les deux dispositions;
- dans le texte néerlandais de l’article 140, on mentionnera chaque fois «het Parlement» (au lieu de «de Raad»);⁽²²⁾
- à l’article 142, § 4, dans la version française, la phrase «les acteurs chargés instances bruxelloises de la mise en œuvre des actions visant à promouvoir la diversité et l’inclusion» n’est pas correcte grammaticalement, et ne correspond pas à la version néerlandaise de la même phrase. Dans la version néerlandaise du même paragraphe, le mot français «instances» est traduit par le mot «instanties», alors qu’au paragraphe précédent, il est traduit par le mot «organen»;
- dans le texte néerlandais de l’article 176, § 3, 4°, on écrira que «de klacht het voorwerp uitmaakt van een hangende burgerlijke rechtsvordering of een hangende strafvordering». Le texte français de cette disposition fera mention de «procédure civile» au lieu de «requête civile»;
- dans le texte néerlandais des articles 204, 205, et 208, § 2, on écrira «opgeheven» au lieu de «ingetrokken».

(22) Voir la définition de la notion de «Parlement» à l’article 4, 44°, du Code en projet.

ONDERZOEK VAN DE TEKST

Artikel 4

12.1. In artikel 4, 12°, van het ontworpen Wetboek worden de verschillende “beschermde criteria” omschreven. In geval van een direct of indirect onderscheid op basis van een beschermd criterium, kan dat aanleiding geven tot de vaststelling van de verschillende vormen van discriminatie vermeld in artikel 7 van het ontworpen Wetboek.

Artikel 4, 12°, voert in dit verband een nieuw beschermd criterium in, namelijk dat van de “gezinsverantwoordelijkheid”. De toevoeging van dat criterium kadert in de omzetting van richtlijn (EU) 2019/1158 van het Europees Parlement en de Raad van 20 juni 2019 “betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven voor ouders en mantelzorgers en tot intrekking van Richtlijn 2010/18/EU”. Uit artikel 11 van die richtlijn blijkt dat de lidstaten discriminatie moeten verbieden van werknemers die vaderschapsverlof, ouderschapsverlof of zorgverlof hebben opgenomen of aangevraagd, die afwezig waren op het werk wegens dringende familieomstandigheden, of die gebruik hebben gemaakt van flexibele werkregelingen, zoals telewerk.

Gelet hierop rijst de vraag of het begrip “gezinsverantwoordelijkheden” in het ontworpen Wetboek enkel slaat op de voormelde verlofstelsels en werkregelingen, dan wel of het ook betrekking heeft op andere vormen van gezinsverantwoordelijkheden.⁽²³⁾

Hieromtrent om toelichting gevraagd, antwoordde de gemachtigde:

«L’insertion du critère de “responsabilités familiales” permet de protéger la diversité des structures familiales, notamment les familles monoparentales qui sont majoritairement des femmes insuffisamment protégées par les critères actuels. Ce critère vise également à protéger le fait d’être aidant proche pour un parent dépendant, les familles recomposées, les familles nombreuses, la charge d’enfant, les grands-parents qui s’occupent de leurs petits-enfants, les familles à trois parents, les enfants qui s’occupent de leurs parents, la situation des personnes isolées sans enfant ou charge de famille, le fait d’être famille d’accueil, ou toute autre hypothèse en lien avec la composition d’un ménage comme par exemple l’hypothèse d’une cohabitation de fait.»

Gelet op die ruime omschrijving is een voldoende duidelijke afbakening van het beschermd criterium “gezinsverantwoordelijkheden” nodig, niet alleen omwille van de rechtszekerheid, maar ook om het door de artikelen 12, tweede lid, en 14 van de Grondwet gewaarborgd strafrechtelijke wettigheidsbeginsel na te leven. Het in het ontworpen Wetboek vervatte non-discriminatieverbod gaat immers gepaard met strafrechtelijke sancties. In advies 71.496/3 heeft de Raad van State, afdeling Wetgeving, omtrent de invoering van hetzelfde criterium in de wet van 10 mei 2007 “ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen” dan ook het volgende opgemerkt:

“Het is bijgevolg van tweeën een. Indien het de bedoeling is dat het begrip “gezinsverantwoordelijkheden” samenvalt met het toepassingsgebied van bepaalde verlofstelsels die daarmee verband houden, moet dat uitdrukkelijk uit de ontworpen bepaling blijken. Ook moet worden verduidelijkt of enkel het daadwerkelijke gebruik van het verlofstelsel wordt beoogd, of dat het volstaat dat de betrokkene daar op basis van de geldende toepassingsvoorwaarden voor in aanmerking komt. Het is in elk geval raadzaam om, met het oog op de rechtszekerheid, te expliciteren welke verlofstelsels daar (minstens) onder vallen, of minstens op generieke wijze te verwijzen naar de bestaande verlofstelsels, zonder daarbij gewag te maken van specifieke regelgeving.

Indien het daarentegen de bedoeling is dat daarnaast ook andere vormen van “gezinsverantwoordelijkheden” worden beoogd dan

(23) In de preambule van richtlijn (EU) 2019/1158 wordt meer in het algemeen gewag gemaakt van “zorgtaken” in de Nederlandse tekst en in de Franse tekst van “responsabilités familiales”.

EXAMEN DU TEXTE

Article 4

12.1. L’article 4, 12°, du Code en projet définit les différents «critères protégés». En cas de distinction directe ou indirecte sur la base d’un critère protégé, cela peut donner lieu à la constatation des différentes formes de discrimination mentionnées à l’article 7 du Code en projet.

L’article 4, 12°, instaure à cet égard un nouveau critère protégé, à savoir celui des «responsabilités familiales». L’ajout de ce critère s’inscrit dans le cadre de la transposition de la directive (UE) 2019/1158 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 «concernant l’équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants et abrogeant la directive 2010/18/UE du Conseil». Il ressort de l’article 11 de cette directive que les États membres doivent interdire la discrimination des travailleurs qui ont demandé ou ont pris un congé de paternité, un congé parental ou un congé d’aidant, qui se sont absentés du travail pour des raisons familiales urgentes, ou qui ont eu recours à des formules souples de travail, telles que le télétravail.

Compte tenu de ce qui précède, la question se pose de savoir si la notion de «responsabilités familiales» inscrite dans le Code en projet concerne uniquement les régimes de congé et de travail précités, ou bien si elle porte également sur d’autres formes de responsabilités familiales⁽²³⁾.

Invitée à fournir des précisions à ce sujet, la déléguée a répondu ce qui suit:

«L’insertion du critère de «responsabilités familiales» permet de protéger la diversité des structures familiales, notamment les familles monoparentales qui sont majoritairement des femmes insuffisamment protégées par les critères actuels. Ce critère vise également à protéger le fait d’être aidant proche pour un parent dépendant, les familles recomposées, les familles nombreuses, la charge d’enfant, les grands-parents qui s’occupent de leurs petits-enfants, les familles à trois parents, les enfants qui s’occupent de leurs parents, la situation des personnes isolées sans enfant ou charge de famille, le fait d’être famille d’accueil, ou toute autre hypothèse en lien avec la composition d’un ménage comme par exemple l’hypothèse d’une cohabitation de fait.»

Eu égard à cette large définition, une délimitation suffisamment claire du critère protégé «responsabilités familiales» est nécessaire, non seulement par souci de sécurité juridique, mais également afin de respecter le principe de légalité en matière pénale garanti par les articles 12, alinéa 2, et 14 de la Constitution. En effet, l’interdiction de discrimination prévue dans l’avant-projet s’accompagne de sanctions pénales. Dans son avis 71.496/3, le Conseil d’État, section de législation, a dès lors formulé les observations suivantes concernant l’instauration du même critère dans la loi du 10 mai 2007 «tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes»:

«Dès lors, de deux choses l’une: si l’intention est de faire coïncider la notion de «responsabilités familiales» avec le champ d’application de certains régimes de congé qui y sont liés, il convient de l’indiquer explicitement dans la disposition en projet. Il faut également préciser si seul le recours effectif au régime de congé est envisagé ou qu’il suffit que l’intéressé y ait droit sur la base des conditions d’application en vigueur. Il est en tout cas conseillé d’indiquer, dans un souci de sécurité juridique, quels régimes de congé en relèvent (à tout le moins), ou au moins de faire référence de manière générique aux régimes de congé existants, sans mentionner de réglementation spécifique.

Si, par contre, l’intention est de viser en outre d’autres formes de «responsabilités familiales» que les seuls régimes de congé précités, il

(23) Le préambule de la directive (UE) 2019/1158 fait mention d’une manière plus générale de «zorgtaken» en néerlandais et de «responsabilités familiales» en français.

enkel de voormelde verlofstelsels, moet dat eveneens duidelijker worden omschreven, zowel wat betreft het aspect “gezin” als het aspect “verantwoordelijkheden”.

In elk geval kan niet worden ingestemd met de zienswijze van de gemachtigde om zich te beperken tot een verklarende bepaling in de memorie van toelichting, gelet op het zo-even aangehaalde legaliteitsbeginsel. [...]»⁽²⁴⁾

Hetzelfde geldt voor het thans voorliggende ontworpen Wetboek.

12.2. Artikel 4, 13°, van het ontworpen Wetboek neemt “nationaliteit” op in de lijst van beschermde zogenaamde “raciale” criteria. Een verschil in behandeling dat rechtstreeks op nationaliteit is gebaseerd, zou dus volgens de logica van het ontworpen Wetboek nooit gerechtvaardigd zijn, onder voorbehoud van positieve acties of van redenen die, op het gebied van tewerkstelling en arbeidsbetrekkingen, op een wezenlijk en bepalend beroepsvereiste steunen (artikel 8, §§ 1 en 2, van het ontworpen Wetboek). De afdeling Wetgeving vraagt zich af of, gelet op de ingrijpende implicaties die dat meebrengt, de stellers inderdaad de bedoeling hadden die conclusie te trekken, die het recht van de Europese Unie overigens niet voorschrijft.⁽²⁵⁾ Uit de commentaar bij artikel 8 valt dat in elk geval niet duidelijk op te maken, aangezien “nationaliteit” daar niet wordt vermeld bij de “raciale” criteria, die voor het overige wel exhaustief worden opgegeven. Het ontworpen Wetboek moet in het licht van deze opmerking opnieuw worden onderzocht en indien nodig herzien. De commentaar bij de bepalingen in kwestie moet dienovereenkomstig worden aangepast.

12.3. De commentaar bij artikel 4, 18°, van het ontworpen Wetboek, dat een definitie geeft van het begrip “intersectieel discriminatie”, stelt duidelijk dat “additieve” discriminaties (eenzelfde feit vormt discriminaties die op meerdere criteria gebaseerd zijn) en “opeenvolgende” discriminaties (verschillende discriminaties stapelen zich in de loop der tijd op) niet horen te worden beschouwd als “intersectieel discriminaties”, maar in werkelijkheid meerdere discriminaties vormen die elk als dusdanig moeten worden bestraft. In de commentaar bij artikel 22 wordt in dat opzicht nader gepreciseerd dat de vork van forfaitaire schadevergoedingen dient te worden toegepast telkens wanneer er sprake is van additieve of opeenvolgende discriminaties. Gelet op de fundamentele aard van dergelijke conceptuele preciseringen en op de betekenisvolle verschillen inzake het juridische stelsel die ze meebrengen,⁽²⁶⁾ zou men die preciseringen omwille van de rechtszekerheid en de transparantie in het dispositief zelf moeten opnemen, en niet enkel in de artikelsgewijze commentaar.⁽²⁷⁾

(24) Adv.RvS 71.496/3 van 20 juni 2022 over een voorontwerp dat heeft geleid tot de wet van 15 november 2022 “tot wijziging van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen en van de wet van 16 december 2002 houdende oprichting van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen”, *Parl. St.* Kamer 2021-22, nr. 55-2813/001, 51, opmerking 4.2.

(25) Wetende dat de Grondwet in bepaalde gevallen zelf een rechtstreeks op nationaliteit gebaseerd onderscheid in behandeling voorschrijft (artikel 10).

(26) De commentaar bij artikel 22 vermeldt slechts de kwestie van de schadevergoeding, maar de vraag stelt zich ook in verband met de cumulatie van strafsancities en met de cumulatie van administratieve sancities.

(27) Vergelijk bijvoorbeeld met de opname van de begrippen “cumulatieve discriminatie” en “intersectieel discriminatie” in de federale wetgeving, bij de wet van 28 juni 2023 “houdende wijziging van de wet van 30 juli 1981 tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden, van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie en van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen”.

faudra les définir aussi plus clairement tant pour ce qui est de l’aspect «famille» que de l’aspect «responsabilités».

En tout cas, on ne peut se rallier au point de vue du délégué, consistant à se limiter à une disposition explicative dans l’exposé des motifs, eu égard au principe de légalité précité. [...]»⁽²⁴⁾.

Les mêmes observations peuvent être formulées à l’égard du Code en projet actuellement soumis pour avis.

12.2. L’article 4, 13°, du Code en projet répertorie la «nationalité» parmi les critères protégés dits «raciaux». À suivre la logique sur laquelle est bâtie le Code en projet, il en découlerait que, sous réserve d’actions positives ou de motifs reposant, en matière d’emploi et de relations de travail, sur des exigences professionnelles et déterminantes, les distinctions de traitement fondées directement sur la nationalité ne pourraient jamais être justifiées (article 8, §§ 1^{er} et 2, du Code en projet). La section de législation s’interroge sur la question de savoir si, compte tenu de ses importantes implications, pareille conclusion, que n’impose pas le droit de l’Union européenne, correspond bien à la volonté des auteurs⁽²⁵⁾. La lecture du commentaire de l’article 8 ne le laisse en tous cas pas apercevoir clairement car la «nationalité» n’y est, cette fois-ci, pas répertoriée parmi les critères «raciaux», qui, pour le reste, sont mentionnés de manière exhaustive. Le Code en projet sera réexaminé et, le cas échéant, revu à la lumière de cette observation; le commentaire des dispositions concernées sera adapté en conséquence.

12.3. Le commentaire de l’article 4, 18°, du Code en projet, qui définit la notion de «discrimination intersectionnelle» indique clairement que les discriminations «additives» (un même fait donnant lieu à des discriminations fondées sur plusieurs critères) et les discriminations «successives» (accumulation de plusieurs discriminations dans le temps) ne sont pas à considérer comme des «discriminations intersectionnelles» mais sont en réalité constitutives de plusieurs discriminations devant être chacune sanctionnée comme telle. Le commentaire de l’article 22 précise, dans cette perspective, qu’il y aura lieu d’appliquer la fourchette des indemnités forfaitaires autant de fois qu’il y aura de discriminations qui s’additionnent ou se succèdent. Eu égard au caractère fondamental de pareilles précisions conceptuelles, et aux différences de régime juridique significatives qu’elles commandent⁽²⁶⁾, il se recommanderait, par souci de sécurité juridique et de transparence, qu’elles apparaissent dans le dispositif lui-même, et non dans le seul commentaire des articles⁽²⁷⁾.

(24) Avis 71.496/3 donné le 20 juin 2022 sur un avant-projet devenu la loi du 15 novembre 2022 «portant modification de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes, et de la loi du 16 décembre 2002 portant création de l’Institut pour l’égalité des femmes et des hommes» (*Doc. parl.*, Chambre 2021-22, n° 55-2813/001, p. 51, observation n° 4.2).

(25) Sachant que, dans certains cas, la Constitution elle-même impose des distinctions de traitement fondées directement sur la nationalité (article 10).

(26) Le commentaire de l’article 22 ne vise que la question de l’indemnisation mais la question se pose également s’agissant du cumul des sanctions pénales et du cumul des sanctions administratives.

(27) *Comp.*, p. ex., avec l’introduction des notions de «discriminations cumulées» et de «discriminations intersectionnelles» dans la législation fédérale, opérée par la loi du 28 juin 2023 «portant modification de la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie, de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination et de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes».

12.4. Uit de definitie van het begrip “belangenverenigingen” in artikel 4, 23°, van het ontworpen Wetboek, blijkt dat het Interfederaal Centrum voor gelijke kansen en bestrijding van discriminatie en racisme (hierna: “Unia”) – dat zelf in artikel 4, 54°, van het ontworpen Wetboek wordt gedefinieerd – en het orgaan of de organen voor de bevordering van gelijke behandeling – aangewezen overeenkomstig artikel 175, § 2, van het ontworpen Wetboek – niet dienen te worden beschouwd als “belangenverenigingen”. De vraag stelt zich dus hoe het, in het kader van rechtsvorderingen ingesteld door Unia of door het (de) voornoemde orgaan (organen), gesteld is met de toepassing van:

- artikel 41, § 2, van het ontworpen Wetboek, dat betrekking heeft op de mogelijkheid om te vragen dat uitspraak wordt gedaan over de schadevergoeding voor rekening van het slachtoffer;
- artikel 42 van het ontworpen Wetboek, dat betrekking heeft op de uitspraak betreffende een dwangsom;
- artikel 46 van het ontworpen Wetboek, dat betrekking heeft op de verdeling van de bewijslast.

De bedoeling van de stellers moet wat deze punten betreft, worden verduidelijkt, en indien nodig moet het dispositief dienovereenkomstig worden aangepast.

12.5. In artikel 4, 2°, 28°, 29°, 30° en 31°, worden nieuwe begrippen gebruikt ter aanduiding van de meeste publiekrechtelijke rechtspersonen waarop de wetgevende teksten die het ontworpen Wetboek coördineert, betrekking hebben. Bedoeling is met name “een geharmoniseerd kader te kunnen opbouwen voor de integratie van gelijke kansen in het overheidsbeleid (Deel 3, Titel 1, van het Wetboek in ontwerp) en voor de toegankelijkheid van de Brusselse instanties en het lokale bestuur (Deel 3, Titel 5)”⁽²⁸⁾.

De gekozen definities slaan echter niet altijd op publiekrechtelijke rechtspersonen op wie de in het ontworpen Wetboek gecoördineerde wetteksten betrekking hebben: soms wordt het toepassingsgebied verruimd, maar soms ook ingeperkt. De gekozen definities houden ook een beperking in van het toepassingsgebied van de nieuwe bepalingen waarin het ontworpen Wetboek voorziet.

Zo bijvoorbeeld doelt het begrip “lokaal bestuur”, gedefinieerd, in artikel 4, 2°, van het ontworpen Wetboek, niet op filialen van intercommunales, meergemeentelijke vzw's of verenigingen van gewestelijk belang in de zin van de ordonnantie van 5 juli 2018 “betreffende de specifieke gemeentelijke bestuursvormen en de samenwerking tussen gemeenten”.

Evenzo worden de “instanties van de GGC” (die deel uitmaken van de “Brusselse instanties”, gedefinieerd in artikel 4, 28°, van het ontworpen Wetboek), in de Franse tekst van artikel 4, 30°, van het ontworpen Wetboek als volgt gedefinieerd:

- “– les services du Collège réuni;
- les organismes d'intérêt public de la COCOM appartenant à la catégorie A et à la catégorie B, conformément à la loi du 16 mars 1954 relative au contrôle de certains organismes d'intérêt public, et leurs filiales opérationnelles;
 - les institutions de droit public ou d'intérêt public créées par la COCOM;
 - les ASBL créées à l'initiative du Collège réuni”.

Van die vier categorieën, die voortkomen uit de wetgevingen van het Brusselse Hoofdstedelijke Gewest en van de COCOF, is er geen een die op de OCMW's of de OCMW-verenigingen betrekking kan hebben.

(28) Commentaar bij artikel 4.

12.4. Il ressort de la définition donnée de la notion de «groupement d'intérêts» par l'article 4, 23°, du Code en projet que le Centre interfédéral pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme et les discriminations (ci-après: «Unia») – identifié quant à lui dans l'article 4, 54°, du Code en projet – et le ou les organisme(s) de promotion de l'égalité de traitement désigné(s) conformément à l'article 175, § 2, du Code en projet, ne seront pas à considérer comme des «groupements d'intérêt». La question se pose donc de savoir ce qu'il en sera de l'application, dans le cadre des actions en justice mues par Unia et le ou les organisme(s) précité(s):

- de l'article 41, § 2, du Code en projet, qui concerne la possibilité de demander le prononcé de dommages et intérêts pour le compte de la victime;
- de l'article 42 du Code en projet, qui concerne le prononcé d'une astreinte;
- de l'article 46 du Code en projet, qui concerne le partage de la charge de la preuve.

L'intention des auteurs doit être clarifiée sur ces points et le dispositif sera, le cas échéant, adapté en conséquence.

12.5. À l'article 4, 2°, 28°, 29°, 30° et 31°, sont utilisées des nouvelles notions pour désigner la plupart des personnes morales de droit public concernées par les textes législatifs coordonnés par le Code en projet et ce, notamment pour «permettre la création d'un cadre harmonisé pour l'intégration de l'égalité des chances dans les politiques publiques (Partie 3, titre 1, du Code en projet) et pour l'accessibilité des instances bruxelloises et de l'administration locale (Partie 3, titre 5)»⁽²⁸⁾.

Les définitions choisies ne visent cependant pas toujours les personnes morales de droit public faisant l'objet des textes législatifs coordonnés par le Code en projet: parfois, le champ d'application est élargi, mais parfois il est restreint. Les définitions choisies limitent également le champ d'application des dispositions nouvelles prévues par le Code en projet.

Ainsi, par exemple, les «administrations locales» définies par l'article 4, 2°, du Code en projet ne visent pas les filiales des intercommunales, les ASBL pluricomunales ou les associations d'intérêt régional, au sens de l'ordonnance du 5 juillet 2018 «relative aux modes spécifiques de gestion communale et à la coopération intercommunale».

De même, les «instances de la COCOM» (qui font partie des «instances bruxelloises» définies par l'article 4, 28°, du Code en projet) sont définies par la version française de l'article 4, 30°, du Code en projet comme étant:

- «– les services du Collège réuni;
- les organismes d'intérêt public de la COCOM appartenant à la catégorie A et à la catégorie B, conformément à la loi du 16 mars 1954 relative au contrôle de certains organismes d'intérêt public, et leurs filiales opérationnelles;
 - les institutions de droit public ou d'intérêt public créées par la COCOM;
 - les ASBL créées à l'initiative du Collège réuni».

Aucune de ces quatre catégories, issues des législations de la Région bruxelloise et de la COCOF, ne permet de viser les CPAS ou les associations de CPAS.

(28) Commentaire des articles, sous l'article 4.

Wat de OCMW's en de OCMW-verenigingen betreft, valt echter bijvoorbeeld het volgende op te merken:

- artikel 71, § 1, van het ontworpen Wetboek neemt de verplichting over die vervat is in artikel 4 van de ordonnantie van de GGC van 16 mei 2014 “houdende de integratie van de genderdimensie in de beleidslijnen van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie”. Die verplichting had betrekking op de OCMW's en de OCMW-verenigingen, terwijl artikel 71, § 1, van het ontworpen Wetboek alleen naar de “Brusselse overheidsdiensten” verwijst;
- eenzelfde opmerking kan over artikel 71, § 2, van het ontworpen Wetboek worden gemaakt, in verband met artikel 5 van de ordonnantie van de GGC van 23 december 2016 “houdende integratie van de handicapdimensie in de beleidslijnen van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie”;
- artikel 142 van het ontworpen Wetboek neemt de verplichtingen over die vervat zijn in de artikelen 27 en 28 van de ordonnantie van de GGC van 30 juni 2022 “ter bevordering van de diversiteit en ter bestrijding van de discriminatie in de instellingen, centra en diensten die tot de bevoegdheid van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie behoren alsook in de Diensten van het Verenigd College van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie”, maar uitsluitend ten aanzien van de “Brusselse instanties”, met uitsluiting dus van de OCMW's en de OCMW-verenigingen die in de oorspronkelijke ordonnantie waren bedoeld;
- de nieuwe vereisten waarin bijvoorbeeld de artikelen 65 en 145 van het ontworpen Wetboek voorzien, kunnen niet slaan op de OCMW's of de OCMW-verenigingen, aangezien ze enkel van toepassing zijn op de “Brusselse instanties”.

De termen “lokale besturen” en “Brusselse instanties” beperken ook het begrip “arbeidsbetrekkingen”, gedefinieerd in artikel 4, 50°, van het ontworpen Wetboek, en daarmee dus ook de verplichtingen inzake arbeidsbetrekkingen, bepaald in de artikelen 6 en 8. Hetzelfde geldt voor de verplichtingen waarin de artikelen 12, § 3, en 173, §§ 2 en 3, van het ontworpen Wetboek voorzien, behoudens wat hierna nog wordt opgemerkt over de artikelen 152 tot 157 van hetzelfde ontworpen Wetboek. Die talrijke verplichtingen zouden dus niet toepasselijk zijn op filialen van intercommunales, op meergemeentelijke vzw's, op verenigingen van gewestelijk belang, op OCMW's, noch op OCMW-verenigingen.

De stellers van het ontworpen Wetboek moeten nagaan of dat inderdaad hun bedoeling is. Anders moeten ze de bedoelde definities verruimen tot de relevante categorieën van publiekrechtelijke rechtspersonen die hier ter sprake zijn gebracht.

Artikel 5

13. De strekking van artikel 5 is onduidelijk. Voor zover het bepaalt dat het ontworpen Wetboek ondergeschikt is aan de meer beschermende bepalingen die voortvloeien uit de internationale verplichtingen van België of uit de Grondwet, brengt het slechts het beginsel van de hiërarchie der normen in herinnering en is het dus nutteloos. Voor zover in dat artikel gesuggereerd wordt dat de normen die vervat zijn in het ontworpen Wetboek en de normen van het “nationale recht” uitgaande van andere federale of deelstatelijke overheden dan de stellers van het ontworpen Wetboek elkaar zouden kunnen overlappen, wordt ervan uitgegaan dat er situaties bestaan die niet verenigbaar zijn met het hiervoor in herinnering gebrachte exclusiviteitsbeginsel. Wat nu de situaties betreft die zowel onder het voorliggende (ontworpen) Wetboek vallen als onder de regels vastgelegd in decreten of ordonnanties uitgaande van het Brusselse Hoofdstedelijke Gewest, de GGC of de COCOF, zouden de criteria op grond waarvan de min of meer beschermende aard van de elkaar overlappende regels bepaald kan worden, nader verduidelijkt dienen te worden: grotere of minder grote openheid van het rechtvaardigingssysteem? De zwaarte van de sancties? Het verdient aanbeveling de commentaar bij het artikel met voorbeelden aan te vullen zodat de strekking van artikel 5 van het ontworpen Wetboek beter weergegeven wordt.

Or, par exemple, en ce qui concerne les CPAS et les associations de CPAS:

- l'article 71, § 1^{er}, du Code en projet reproduit l'obligation prévue à l'article 4 de l'ordonnance de la COCOM du 16 mai 2014 «portant intégration de la dimension de genre dans les lignes politiques de la Commission communautaire commune». Cette obligation concernait les CPAS et les associations de CPAS, alors que l'article 71, § 1^{er}, du Code en projet ne vise plus que les «instances bruxelloises»;
- une observation identique peut être faite à l'article 71, § 2, du Code en projet par rapport à l'article 5 de l'ordonnance de la COCOM du 23 décembre 2016 «portant intégration de la dimension du handicap dans les lignes politiques de la Commission communautaire commune»;
- l'article 142 du Code en projet reproduit les obligations prévues aux articles 27 et 28 de l'ordonnance de la COCOM du 30 juin 2022 «visant à promouvoir la diversité et à lutter contre la discrimination dans les institutions, centres et services relevant de la compétence de la Commission communautaire commune ainsi que dans les Services du Collège réuni de la Commission communautaire commune» mais exclusivement à l'égard des «instances bruxelloises», à l'exclusion donc des CPAS et associations de CPAS visés par l'ordonnance initiale;
- les nouvelles exigences prévues, par exemple, aux articles 65 et 145 du Code en projet, dès lors qu'elles ne s'appliquent qu'aux «instances bruxelloises», ne peuvent viser les CPAS ou les associations de CPAS.

Les termes «administrations locales» et «instances bruxelloises» délimitent également la notion de «relations de travail», définie à l'article 4, 50°, du Code en projet, et donc la portée des obligations prévues aux articles 6 et 8 en matière de relations de travail. Il en va de même pour les obligations prévues aux articles 12, § 3, et 173, §§ 2 et 3, du Code en projet, outre ce qui sera encore observé ci-après sous les articles 152 à 157 du même Code en projet. Ces multiples obligations ne seraient donc pas applicables aux filiales des intercommunales, aux ASBL pluricommunales, aux associations d'intérêt régional, aux CPAS ou aux associations de CPAS.

Les auteurs du Code en projet vérifieront que telle est bien leur intention ou, à défaut, élargiront les définitions visées aux catégories pertinentes de personnes morales de droit public ici évoquées.

Article 5

13. La portée de l'article 5 n'apparaît pas clairement. En tant qu'il affirme que le Code en projet doit céder le pas face aux dispositions plus protectrices issues des engagements internationaux de la Belgique ou de la Constitution, il ne fait que rappeler le principe de la hiérarchie des normes et est inutile. En tant qu'il suggère que les normes contenues dans le Code en projet pourraient entrer en concurrence avec des «normes internes» qui émaneraient d'autres collectivités – fédérale ou fédérées – que les auteurs du Code en projet, l'article 5 postule l'existence de situations qui seraient en porte-à-faux vis-à-vis du principe de l'exclusivité des compétences, rappelé ci-avant. S'agissant maintenant des situations qui relèveraient à la fois du Code (en projet) à l'examen et de règles décrétales ou ordonnancielles émanant de la Région de Bruxelles-Capitale, de la COCOM ou de la COCOF, il conviendrait d'explicitier plus avant le ou les critères en fonction desquels sera étalonné le caractère plus ou moins protecteur des règles en concurrence: plus ou moins grande ouverture du système de justification? La sévérité des sanctions? Le commentaire de l'article devrait fournir des exemples aux fins de mieux saisir la portée de l'article 5 du Code en projet.

Artikel 6

14. Los van de opmerkingen hiervoor in verband met de bevoegdheidsverdeling (nrs. 4.1 en 4.2), leidt de veelheid aan gebieden waarin het ontworpen Wetboek toepassing zal vinden, in sommige gevallen, tot vertroebeling van de draagwijdte van de concepten die gebruikt worden om elk van die gebieden af te bakenen. Met name rijst de vraag of de begrippen “Bijstand aan Personen”, “sociale promotie” of “toerisme” al niet gedekt zijn door andere elementen van de opgemaakte lijst. De afdeling Wetgeving ziet ook niet in welke juridische verhoudingen precies worden bedoeld wanneer er sprake is van de toepassing van het Wetboek op de in artikel 6, 10°, van het ontworpen Wetboek beoogde “infrastructuuren” of op het “beheer van de schoolgebouwen” (artikel 6, 11°).

De commentaar bij het artikel moet aldus worden aangevuld dat het verband tussen de vermelde toepassingsgebieden en de draagwijdte ervan duidelijker wordt.

Artikel 8

15. Uit het bij artikel 8 ingestelde systeem blijkt dat het directe onderscheid in behandeling inzake tewerkstelling en arbeidsbetrekkingen in principe gerechtvaardigd zal worden volgens een “open” systeem, gebaseerd op de, niet anderszins verduidelijkte, vereisten inzake een legitiem doel en een evenredige verhouding. Alleen voor het directe onderscheid dat op dat vlak gegrond is op een “raciaal” criterium (artikel 8, § 2) of een “geslachtscriterium” (artikel 8, § 3) wordt het rechtvaardigingssysteem “afgebakend” rond precieze toelaatbare redenen: de positieve actie, het bestaan van een wezenlijke en bepalende beroepsvereiste (zoals bedoeld in de artikelen 13 en 14 van ontworpen Wetboek) en, wat het geslacht betreft, de maatregelen ter bescherming van de zwangerschap, de geboorte of het moederschap (zoals bedoeld in artikel 9).

Aldus begrepen, is artikel 8 van het ontworpen Wetboek niet conform het vereiste van richtlijn 2000/78/EG van de Raad van 27 november 2000 “tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep” met betrekking tot de rechtvaardiging van het directe onderscheid in behandeling inzake tewerkstelling en arbeidsbetrekkingen gebaseerd op seksuele geaardheid, leeftijd, handicap en geloof of overtuiging. Uit die richtlijn volgt bijvoorbeeld dat het onderscheid in behandeling dat rechtstreeks gebaseerd is op seksuele geaardheid alleen te rechtvaardigen is in het kader van een positieve actie of van het bestaan van een wezenlijke of bepalende beroepsvereiste (artikel 2, § 2, a), *juncto*

Article 6

14. Indépendamment de ce qui a été observé ci-dessus en termes de répartition des compétences (n^{os} 4.1 et 4.2), la multiplication des domaines dans lesquels le Code en projet trouvera à s’appliquer aboutit, dans certains cas, à obscurcir la portée des concepts utilisés pour circonscrire chacun d’entre eux. La question se pose notamment de savoir ce que recouvre l’«aide aux personnes», «la promotion sociale» ou encore le «tourisme» qui ne soit pas déjà couvert par d’autres éléments de la liste dressée. La section de législation n’aperçoit pas non plus les relations juridiques qui sont précisément concernées lorsqu’il est question de l’application du Code aux «infrastructures» visées à l’article 6, 10°, du Code en projet ou encore à la «gestion des bâtiments scolaires» (article 6, 11°).

Le commentaire de l’article sera complété pour mieux faire apparaître l’articulation entre les domaines d’applicabilité mentionnés et la portée de ceux-ci.

Article 8

15. Il ressort du système mis en place par l’article 8 que les distinctions directes de traitement en matière d’emploi et de relations de travail seront en principe justifiables selon un système dit «ouvert», fondé sur les exigences, non autrement précisées, d’un but légitime et d’un rapport de proportionnalité. Ce n’est que pour les distinctions directes fondées dans ce domaine sur un critère «racial» (article 8, § 2) ou sur le sexe (article 8, § 3) que le système de justification est «refermé» autour de motifs admissibles précis: l’action positive, l’existence d’une exigence professionnelle essentielle et déterminante (détaillée aux articles 13 et 14 du Code en projet) et, s’agissant du sexe, les mesures de protection de la grossesse, de l’accouchement et de la maternité (détaillée à l’article 9).

Ainsi compris, l’article 8 du Code en projet n’est pas conforme à ce que requiert la directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 «portant création d’un cadre général en faveur de l’égalité de traitement en matière d’emploi et de travail» pour la justification des distinctions directes de traitement en matière d’emploi et de relations de travail qui seraient fondées sur l’orientation sexuelle, l’âge, le handicap et la religion ou les convictions. Il ressort par exemple de cette directive que les distinctions de traitement fondées directement sur l’orientation sexuelle ne seront justifiables que dans le cadre d’une action positive ou de l’existence d’une exigence professionnelle ou déterminante (article 2, § 2, a), *juncto*

de artikelen 4 en 7, lid 1, van de richtlijn⁽²⁹⁾ en niet in het kader van een “open systeem” zoals dat wat beoogd wordt in artikel 8 van het ontworpen Wetboek.

Artikel 8 moet grondig worden herzien in het licht van de voorgaande opmerking zodat bij het ontworpen Wetboek geen onderscheid in behandeling toegestaan wordt dat direct gebaseerd is op leeftijd, handicap, godsdienst of overtuiging, alsook op seksuele geaardheid, onder meer permissieve voorwaarden dan die waarin voorzien is bij richtlijn 2000/78/EG.

Artikelen 10 tot 12

16. In de artikelen 10 tot 12 worden inzonderheid de algemene regels vastgelegd met betrekking tot redelijke aanpassingen voor personen met een handicap.

In de commentaar bij die artikelen staat tot tweemaal toe dat elk beleid inzake redelijke aanpassingen “voor ouders met een handicap [...] bijvoorbeeld ook rekening moet houden met de sociaaleconomische status van de gezinsleden zonder een handicap, om een werkbare oplossing te vinden voor een bepaald gezin” en dat “[d]ezelfde redenering [...] van toepassing [is] voor eenoudergezinnen waarvan een van de leden een handicap heeft of voor personen met een handicap die bovendien gezinsverantwoordelijkheden hebben”.

Het spreekt voor zich dat, overeenkomstig de vereisten inzake de bescherming van het gezinsleven, inzonderheid opgelegd bij artikel 23 van het Verdrag inzake de rechten van personen met een handicap, bij artikel 8 van het Europees Verdrag voor de rechten van de mens of bij artikel 5, lid 8, van richtlijn (EU) 2019/1158, die redeneringen eveneens van toepassing zijn op andere vergelijkbare situaties, zoals de redelijke aanpassingen ter ondersteuning van de ouders van wie een kind zich in een situatie van handicap bevindt.⁽³⁰⁾

In de artikelen 10 tot 12 wordt echter alleen de aanvraag voor een redelijke aanpassing beoogd die gedaan wordt door de persoon zelf die

(29) Artikel 2, lid 5, van de richtlijn bepaalt weliswaar: “Deze richtlijn laat de nationale wettelijke bepalingen onverlet die in een democratische samenleving noodzakelijk zijn voor de openbare veiligheid, de handhaving van de openbare orde en het voorkomen van strafbare feiten, de bescherming van de volksgezondheid en de bescherming van de rechten en vrijheden van derden.”

Het Hof van Justitie houdt evenwel vast aan een strikte interpretatie van die mogelijkheid om extra rechtvaardigingen te geven, zodat die niet gelijk kan zijn aan het volledig open rechtvaardigingssysteem zoals dat wat ingesteld wordt door de stellers van het ontworpen Wetboek (Zie HvJ 7 december 2023, C-518/22, J.M.P t. AP Assistenzprofis GmbH, punten 52-53: “Uit de rechtspraak van het Hof volgt dat de Uniewetgever met de vaststelling van die bepaling een conflict op het gebied van arbeid en beroep heeft willen voorkomen en beslechten tussen enerzijds het gelijkheidsbeginsel en anderzijds de noodzaak om de openbare orde, de openbare veiligheid en de volksgezondheid te waarborgen, de voorkoming van strafbare feiten en het beschermen van de individuele rechten en vrijheden die noodzakelijk zijn voor de werking van een democratische samenleving. De Uniewetgever heeft dan ook beslist dat in bepaalde in artikel 2, lid 5, van richtlijn 2000/78 opgesomde gevallen de in deze richtlijn neergelegde beginselen niet gelden voor maatregelen die in meerdere opzichten neerkomen op een verschil in behandeling op grond van een van de in artikel 1 van die richtlijn genoemde gronden, op voorwaarde evenwel dat die maatregelen noodzakelijk zijn voor het bereiken van de bovenvermelde doelstellingen [arrest van 12 januari 2023, [TP \(Monteur audiovisueel redacteur voor publieke televisieomroep\)](#), C-356/21, ECLI:EU:C:2023:9, punt 70 en aldaar aangehaalde rechtspraak]” (ECLI:EU:C:2023:956).

(30) Zie HvJ 17 juli 2008, C-303/06, Coleman t. Attridge Law en Steve Law, ECLI:EU:C:2008:415, waarin de artikelen 1 en 2, leden 1 en 2, onder a), van richtlijn 2000/78/CE in die zin geïnterpreteerd worden,

articles 4 et 7, paragraphe 1^{er}, de la directive)⁽²⁹⁾ et non d’un «système ouvert» tel celui qu’envisage l’article 8 du Code en projet.

L’article 8 sera revu en profondeur à la lumière de l’observation qui précède afin que le Code en projet n’autorise pas des distinctions de traitement fondées directement sur l’âge, le handicap, la religion ou les convictions, ainsi que l’orientation sexuelle à des conditions plus permissives que ce que prévoit la directive 2000/78/CE.

Articles 10 à 12

16. Les articles 10 à 12 codifient notamment les règles générales en matière d’aménagements raisonnables pour les personnes en situation de handicap.

Le commentaire de ces articles indique à deux reprises que toute politique d’aménagement raisonnable «en faveur des parents en situations de handicap devra aussi tenir compte du statut socioéconomique des membres de la famille qui ne sont pas en situation de handicap, pour trouver une solution praticable pour une famille donnée [...]». Le même raisonnement s’applique aux familles monoparentales dont un des membres se trouve en situation de handicap, ou encore aux personnes en situation de handicap devant, en outre, assumer une responsabilité familiale».

Il va de soi que, conformément aux exigences de protection de la vie familiale imposées notamment par l’article 23 de la Convention relative aux droits des personnes handicapées, par l’article 8 de la Convention européenne des droits de l’homme ou par l’article 5, paragraphe 8, de la directive (UE) 2019/1158, ces raisonnements s’appliquent également à d’autres situations comparables, comme par exemple aux aménagements raisonnables permettant de soutenir la situation de parents dont un enfant se trouve en situation de handicap⁽³⁰⁾.

Les articles 10 à 12 ne visent néanmoins que la demande d’aménagement raisonnable formulée par la personne en situation de handicap

(29) L’article 2, paragraphe 5, de la directive prévoit certes que «[l]a présente directive ne porte pas atteinte aux mesures prévues par la législation nationale qui, dans une société démocratique, sont nécessaires à la sécurité publique, à la défense de l’ordre et à la prévention des infractions pénales, à la protection de la santé et à la protection des droits et libertés d’autrui».

La Cour de justice retient cependant une interprétation étroite de cette possibilité de justifications supplémentaire, en sorte qu’elle ne peut équivaloir au système totalement ouvert de justification, tel celui que met en place les auteurs du Code en projet (Voir C.J.U.E., 7 décembre 2023, C-518/22, J.M.P c. AP Assistenzprofis GmbH, pt. 52-53: «Il découle de la jurisprudence de la Cour que, en adoptant ladite disposition, le législateur de l’Union a, en matière d’emploi et de travail, entendu prévenir et arbitrer un conflit entre, d’une part, le principe de l’égalité de traitement et, d’autre part, la nécessité d’assurer l’ordre, la sécurité et la santé publics, la prévention des infractions ainsi que la protection des droits et des libertés individuels, lesquels sont indispensables au fonctionnement d’une société démocratique. Il a ainsi décidé que, dans certains cas énumérés à l’article 2, paragraphe 5, de la directive 2000/78, les principes posés par cette dernière ne s’appliquent pas à des mesures contenant des différences de traitement fondées sur l’un des motifs visés à l’article 1^{er} de cette directive, à la condition, toutefois, que ces mesures soient nécessaires à la réalisation des objectifs susvisés [arrêt du 12 janvier 2023, [TP \(Monteur audiovisuel pour la télévision publique\)](#), C-356/21, ECLI:EU:C:2023:9, point 70 et jurisprudence citée]» ECLI:EU:C:2023:956).

(30) Voir C.J.U.E., 17 juillet 2008, arrêt Coleman c. Attridge Law et Steve Law, C-303/06, ECLI:EU:C:2008:415, interprétant en ce sens les articles 1^{er} et 2, paragraphes 1^{er} et 2, sous a), de la directive 2000/78/CE.

zich in een situatie van handicap bevindt. Ter wille van de rechtszekerheid dient het dispositief, met inbegrip van de commentaar bij de artikelen, aldus aangevuld te worden dat daarin ook uitdrukkelijk de hiervoor beschreven situaties opgenomen worden.

Artikel 16

17. Luidens artikel 16, § 1, van het ontworpen Wetboek kan een maatregel van positieve actie nooit aanleiding geven tot de vaststelling van een vorm van “directe of indirecte discriminatie”. De vraag rijst evenwel of andere vormen van discriminatie die in artikel 7 van het ontworpen Wetboek begripsmatig worden onderscheiden van directe of indirecte discriminatie, zoals intersectionele discriminatie en de opdracht tot discrimineren, ook gerechtvaardigd kunnen worden in het geval van positieve actie.

Hieromtrent om toelichting gevraagd verklaarde de gemachtigde dat

“les discriminations intersectionnelles et l’injonction de discriminer sont bien susceptibles d’être justifiées par une action positive. Le projet sera adapté en ce sens”.

Gelet op die toelichting moet de tekst van artikel 16, § 1, van het ontworpen Wetboek worden aangevuld.

Artikel 18

18. In de Nederlandse tekst van artikel 18, § 1, van het ontworpen Wetboek wordt bepaald dat contractuele bepalingen strijdig met de non-discriminatieregels uit deel 2 van rechtswege nietig zijn, alsook de contractuele bedingen die bepalen dat één of meerdere contracterende partijen bij voorbaat afzien van de rechten die door deel 2 worden gewaarborgd. Met de term “bepaling” wordt bedoeld de administratieve handelingen, clausules opgenomen in individuele of collectieve overeenkomsten en collectieve regelingen, evenals de bedingen opgenomen in eenzijdig uitgevaardigde documenten.

Bij een arrest van 2 april 2009 heeft het Grondwettelijk Hof evenwel de woorden “bij voorbaat” in een gelijkaardige bepaling uit de wet van 10 mei 2007 “ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie” vernietigd op grond van de volgende overweging:

“B.13.2. Aangezien het bepalingen van openbare orde betreft, is het niet verantwoord de nietigheid van bedingen waarmee een van de partijen afziet van de bij de wet gewaarborgde rechten, te beperken tot die vóór de vastgestelde discriminatie, en van die nietigheid de bedingen uit te sluiten waarmee een partij gelijktijdig met of na de discriminatie zou afzien van de bescherming van de wet.

B.13.3. De formulering van de bestreden bepaling kan weliswaar, zoals de Ministerraad aanvoert, worden verklaard door het feit dat zij alleen betrekking heeft op de oorspronkelijke bedingen van een overeenkomst en dat zij niet in die zin zou kunnen worden begrepen dat zij, *a contrario*, andere afstanden toestaat dan die welke “bij voorbaat” gebeuren. Teneinde elke rechtsonzekerheid te voorkomen, dienen in artikel 15 van de wet van 10 mei 2007 echter de woorden “bij voorbaat” te worden vernietigd, zodat de nietigheid waarin het voorziet, van toepassing is op elke afstand van de bij de wet gewaarborgde rechten, ongeacht het ogenblik waarop dat gebeurt.”⁽³¹⁾

Bijgevolg moeten in de Nederlandse tekst van artikel 18, § 2, van het ontworpen Wetboek de woorden “bij voorbaat”, die overigens niet voorkomen in de Franse tekst van die bepaling, worden weggelaten.

(31) GwH 2 april 2009, nr. 64/2009, B.13.2 en B.13.3. Zie ook GwH 16 juli 2009, nr. 122/2009, B.5.3; GwH 22 april 2010, nr. 35/2010, B.6.2-B.3.

elle-même. Dans un souci de sécurité juridique, il conviendrait de compléter le dispositif pour y inclure expressément les situations exposées ci-dessus ainsi que dans le commentaire des articles.

Article 16

17. Selon l’article 16, § 1^{er}, du Code en projet, une mesure d’action positive ne s’analyse jamais en une forme de «discrimination directe ou indirecte». La question se pose toutefois de savoir si d’autres formes de discrimination, telles que la discrimination intersectionnelle et l’injonction de discriminer, que l’article 7 du Code en projet distingue d’un point de vue notionnel de la discrimination directe ou indirecte, peuvent également être justifiées en cas d’action positive.

Invitée à fournir des explications à cet égard, la déléguée a déclaré que

«les discriminations intersectionnelles et l’injonction de discriminer sont bien susceptibles d’être justifiées par une action positive. Le projet sera adapté en ce sens».

Compte tenu de ces explications, il s’impose de compléter le texte de l’article 16, § 1^{er}, du Code en projet.

Article 18

18. Le texte néerlandais de l’article 18, § 1^{er}, du Code en projet précise que les dispositions contractuelles contraires aux règles de non-discrimination inscrites dans la partie 2 sont déclarées nulles de plein droit, comme le sont les clauses contractuelles stipulant qu’une ou plusieurs parties contractantes renoncent «bij voorbaat» (par avance) aux droits garantis par la partie 2. Le terme «dispositions» vise les actes administratifs, les clauses figurant dans des conventions individuelles ou collectives et des règlements collectifs, ainsi que les clauses figurant dans des documents établis de manière unilatérale.

Dans un arrêt du 2 avril 2009, la Cour constitutionnelle a toutefois annulé les mots «par avance» dans une disposition analogue de la loi du 10 mai 2007 «tendant à lutter contre certaines formes de discrimination» sur la base des considérations suivantes:

«B.13.2. Dès lors qu’il s’agit de dispositions d’ordre public, il n’est pas justifié de limiter la nullité des clauses qui prévoient qu’une des parties renonce aux droits garantis par la loi à celles qui sont antérieures à la discrimination constatée, et d’exclure de cette nullité les clauses par lesquelles une partie renoncerait à la protection de la loi concomitamment ou postérieurement à la discrimination.

B.13.3. Sans doute, comme le soutient le Conseil des ministres, la formulation de la disposition attaquée peut-elle s’expliquer par le fait qu’elle ne traite que des clauses initiales d’un contrat et qu’elle ne pourrait s’entendre comme autorisant, *a contrario*, les renoncements intervenant autrement que «par avance». Toutefois, pour éviter toute insécurité juridique, il convient d’annuler, à l’article 15 de la loi du 10 mai 2007, les mots «par avance», de telle sorte que la nullité qu’il prévoit s’applique à toute renonciation aux droits garantis par la loi, quel que soit le moment où elle intervient»⁽³¹⁾.

Dans le texte néerlandais de l’article 18, § 2, du Code en projet, on supprimera dès lors les mots «bij voorbaat», qui n’apparaissent d’ailleurs pas dans le texte français de cette disposition.

(31) C.C., 2 avril 2009, n° 64/2009, B.13.2 et B.13.3. Voir également C.C., 16 juillet 2009, n° 122/2009, B.5.3; C.C., 22 avril 2010, n° 35/2010, B.6.2-B.3.

Artikel 20

19. Wat paragraaf 1, derde lid, betreft, zijn de stellers van het ontworpen Wetboek niet bevoegd om te bepalen dat de sociale werkgevers- en werknemersbijdragen in verband met de verloning in kwestie gestort moet worden.

De zinsnede waarin dat bepaald wordt, moet worden geschrapt.

Artikel 21

20. Artikel 21, § 1, van het ontworpen Wetboek somt limitatief de situaties op die onder de noemer klacht, melding of rechtsvordering vallen. In dit verband moet worden gewezen op de inbreukprocedure van de Europese Commissie met als nummer INFR (2015)2012. Daarin werd een foutieve omzetting vastgesteld van richtlijn 2006/54/EG van het Europees Parlement en de Raad van 5 juli 2006 “betreffende de toepassing van het beginsel van gelijke kansen en gelijke behandeling van mannen en vrouwen in arbeid en beroep”, met name omdat “verschillende wetgevingsinstrumenten van verschillende Belgische entiteiten vereisen dat een formele klacht wordt ingediend om werknemers te beschermen tegen represailles, waardoor dus situaties worden uitgesloten waarin de klacht informeel wordt ingediend”.

Gevraagd of in het licht hiervan de limitatieve opsomming in artikel 21, § 1, van het ontworpen Wetboek overeenstemt met de opmerkingen van de Europese Commissie, antwoordde de gemachtigde:

«Oui. En effet, la notion de signalement est englobante et entièrement déformalisée, conformément aux exigences européennes applicables. La situation doit simplement être extériorisée auprès d’un des intervenants énumérés dans l’article 21, à des fins de sécurité juridique.»

Door limitatief de instanties op te sommen waarbij een klacht of melding moet worden ingediend, lijken de stellers van het ontworpen Wetboek de bescherming tegen represailles afhankelijk te maken van de naleving van formele voorwaarden bij het indienen van een klacht of melding, terwijl uit het arrest Hakelbracht van het Hof van Justitie⁽³²⁾ en de opmerkingen van de Europese Commissie net voortvloeit dat het materiële toepassingsgebied van de bescherming zo ruim mogelijk moet worden geïnterpreteerd. Bijgevolg lijkt het aangewezen dat, veeleer dan te voorzien in een gesloten lijst van wat als een melding, klacht of rechtsvordering kan worden beschouwd, er wordt geopteerd voor een open omschrijving van die begrippen.

Artikelen 22 tot 24

21. Met de artikelen 22 tot 24 van het ontworpen Wetboek wordt voorzien in een schadevergoedingsregeling (forfaitair of voor de werkelijk geleden schade) wanneer een vorm van discriminatie wordt vastgesteld. Artikel 22 kent een residuaire draagwijdte, terwijl artikel 23 verband houdt met bijzondere schadevergoedingen voor discriminatie in het kader van arbeidsbetrekkingen en artikel 24 in verband met schadevergoedingen voor discriminatie in het kader van huisvesting.

In artikel 22, § 2, van het ontworpen Wetboek (algemene regeling) wordt uitdrukkelijk bepaald dat de rechter bij het beoordelen van de forfaitaire schadevergoeding rekening kan houden met diverse elementen, zoals een context van systemische discriminatie, de veelheid aan beschermde criteria en de bijzondere ernst van de morele schade. Die voorwaarden worden evenwel niet toegepast in het kader van de bijzondere schadevergoedingsregelingen op de werkvloer en in verband met huisvesting.

(32)HvJ 20 juni 2019, nr. C-404/18, Hakelbracht e.a., ECLI:EU:C:2019:523.

Article 20

19. Au paragraphe 1^{er}, alinéa 3, il ne relève pas de la compétence des auteurs du Code en projet de prévoir que les cotisations sociales des employeurs et des travailleurs afférentes à la rémunération concernée doit être versée.

Le membre de phrase qui le prévoit sera omis.

Article 21

20. L’article 21, § 1^{er}, du Code en projet énumère de manière exhaustive les situations qui relèvent de la qualification de plainte, de signalement ou d’action en justice. À cet égard, il convient d’attirer l’attention sur la procédure d’infraction de la Commission européenne, portant le numéro INFR (2015)2012. Celle-ci relève une transposition incorrecte de la directive 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil du 5 juillet 2006 «relative à la mise en 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», notamment dès lors que divers instruments législatifs de différentes entités belges exigent qu’une plainte formelle soit déposée pour protéger les travailleurs contre des représailles, excluant de ce fait les situations dans lesquelles la plainte est déposée de manière informelle.

À la question de savoir si, à la lumière de ce qui précède, l’énumération exhaustive figurant à l’article 21, § 1^{er}, du Code en projet satisfait aux observations formulées par la Commission européenne, la déléguée a répondu ce qui suit:

«Oui. En effet, la notion de signalement est englobante et entièrement déformalisée, conformément aux exigences européennes applicables. La situation doit simplement être extériorisée auprès d’un des intervenants énumérés dans l’article 21, à des fins de sécurité juridique.»

En énumérant de manière exhaustive les instances auprès desquelles une plainte ou un signalement doit être introduit, les auteurs du Code en projet semblent subordonner la protection contre les représailles au respect de conditions formelles lors de l’introduction d’une plainte ou d’un signalement, alors qu’il découle précisément de l’arrêt Hakelbracht de la Cour de justice⁽³²⁾ et des observations de la Commission européenne que le champ d’application matériel de la protection doit être interprété de la manière la plus large possible. Par conséquent, il paraît s’indiquer, au lieu de prévoir une liste fermée de ce qui peut être considéré comme un signalement, une plainte ou une action en justice, d’opter pour une définition ouverte de ces notions.

Articles 22 à 24

21. Les articles 22 à 24 du Code en projet prévoient un régime d’indemnisation (forfaitaire ou pour le dommage réellement subi) lorsqu’une forme de discrimination est établie. L’article 22 a une portée résiduelle tandis que l’article 23 a trait à des indemnisations particulières pour discrimination dans le cadre des relations de travail et l’article 24 concerne des indemnisations pour discrimination dans le cadre du logement.

L’article 22, § 2, du Code en projet (régime général) précise explicitement que pour apprécier l’indemnisation forfaitaire, le juge peut tenir compte de divers éléments, tels qu’un contexte de discrimination systémique, la multiplicité des critères protégés et la gravité particulière du préjudice moral. Ces conditions ne sont toutefois pas appliquées dans le cadre des régimes particuliers d’indemnisation sur les lieux de travail et en ce qui concerne le logement.

(32)C.J.U.E., 20 juin 2019, n° C-404/18, Hakelbracht e.a., ECLI:EU:C:2019:523.

In artikel 24 van het ontworpen Wetboek wordt overigens, in tegenstelling tot wat in de artikelen 22 en 23 het geval is, niet bepaald dat de forfaitair vastgestelde schadevergoeding beperkt kan worden wanneer de persoon die het discriminatieverbod heeft geschonden, kan aantonen dat de betrokken nadelige behandeling ook zonder discriminatie zou zijn toegepast.

Een ander verschil tussen de drie schadevergoedingsregelingen situeert zich op het vlak van de hoogte van de forfaitaire schadevergoeding. Terwijl de algemene schadevergoedingsregeling werkt met een minimum- en maximumbedrag (2.000 tot 6.000 euro), wordt het bedrag van de andere schadevergoedingen gelijkgesteld met het loon van zes maanden of de huur voor zes maanden.

De vraag rijst aldus of deze verschillen in behandeling in overeenstemming zijn met het gelijkheidsbeginsel vervat in de artikelen 10 en 11 van de Grondwet. Overeenkomstig de vaste rechtspraak van het Grondwettelijk Hof en de adviespraktijk van Raad van State is een verschil in behandeling slechts verenigbaar met de grondwettelijke beginselen van gelijkheid en niet-discriminatie, wanneer dat verschil op een objectief criterium berust en het redelijk verantwoord is. Het bestaan van een dergelijke verantwoording moet worden beoordeeld, rekening houdend met het doel en de gevolgen van de betrokken maatregel en met de aard van de ter zake geldende beginselen; het beginsel van gelijkheid en niet-discriminatie is geschonden wanneer er geen redelijk verband van evenredigheid bestaat tussen de aangewende middelen en het beoogde doel.

In het kader van bijzondere aansprakelijkheidsstelsels heeft het Grondwettelijk Hof reeds meermaals geoordeeld dat een afwijkend aansprakelijkheidsstelsel in principe verantwoord is, en dat kan worden aanvaard dat bij een nadere vergelijking met het gemeenrechtelijke stelsel verschillen in behandeling aan het licht komen, nu eens in de ene zin, dan weer in de andere, onder voorbehoud dat elk van de in het geding zijnde regels dient overeen te stemmen met de logica van het stelsel waarvan die regel deel uitmaakt.⁽³³⁾

Gevraagd om een verantwoording in verband met deze verschillen in behandeling, antwoordde de gemachtigde als volgt:

“Dans la fonction publique bruxelloise, le régime spécifique d’indemnisation se justifie au regard du fait que la rémunération mensuelle brute est un point de départ objectif spécifiquement pertinent dans ce domaine. Du reste, un régime spécifique d’indemnisation préexistait au Code et est codifié à droit constant.

Dans le domaine du logement, il a été décidé d’adopter un régime spécifique d’indemnisation plus strict que le régime générique, compte tenu de l’ampleur du phénomène discriminatoire en Région de Bruxelles-Capitale en ce qui concerne le logement. La déléguée renvoie à cet égard au Rapport régional bruxellois d’Unia 2022. Ce régime spécifique d’indemnisation a, du reste, été suggéré dans un rapport d’experts commandité par la Région de Bruxelles-Capitale, mentionné dans le commentaire de l’article 24 du Code en projet.”

Hoewel het in beginsel overeenstemt met de logica van het systeem dat in de drie aansprakelijkheidsstelsels specifieke criteria worden gehanteerd om de bedragen van schadevergoedingen zo objectief mogelijk te berekenen, blijkt uit de voormelde toelichting niet overtuigend waarom het met de logica van het systeem zou overeenstemmen dat bij de algemene schadevergoedingsregeling rekening kan worden gehouden, bijvoorbeeld met de context en de aard van de discriminatie, en in andere systemen niet. Het aansprakelijkheidsstelsel in het kader van arbeid of huisvesting vereist immers op geen enkele manier dat deze contextuele elementen niet in rekening kunnen worden gebracht.

De stellers van het ontworpen Wetboek moeten het bewerkstelligde onderscheid in behandeling nader kunnen verantwoorden.

L’article 24 du Code en projet, à la différence des articles 22 et 23, ne prévoit par ailleurs pas la réduction du montant des dommages et intérêts fixés forfaitairement lorsque l’auteur du traitement litigieux défavorable ou désavantageux démontre que celui-ci aurait également été adopté en l’absence de discrimination.

Une autre différence entre les trois régimes d’indemnisation est à relever en ce qui concerne le montant de l’indemnisation forfaitaire. Alors que le régime général d’indemnisation prévoit un montant minimal et maximal (2.000 à 6.000 euros), le montant des autres indemnités équivaut à six mois de salaire ou six mois de loyer.

La question se pose ainsi de savoir si ces différences de traitement sont conformes au principe d’égalité consacré par les articles 10 et 11 de la Constitution. Conformément à la jurisprudence constante de la Cour Constitutionnelle et à la jurisprudence du Conseil d’État, une différence de traitement ne peut se concilier avec les principes constitutionnels d’égalité et de non-discrimination que si cette différence repose sur un critère objectif et qu’elle est raisonnablement justifiée. L’existence d’une telle justification doit s’apprécier en tenant compte du but et des effets de la mesure concernée ainsi que de la nature des principes en cause; le principe d’égalité et de non-discrimination est violé lorsqu’il n’existe pas de rapport raisonnable de proportionnalité entre les moyens employés et le but visé.

Dans le cadre de régimes particuliers de responsabilité, la Cour constitutionnelle a déjà estimé à plusieurs reprises qu’un régime de responsabilité dérogatoire se justifie dans son principe et qu’il est admissible que sa comparaison trait pour trait avec celui du droit commun fasse apparaître des différences de traitement tantôt dans un sens, tantôt dans l’autre, sous la réserve que chacune des règles en cause doit être conforme à la logique du système auquel elle appartient⁽³³⁾.

Invité à fournir une justification pour ces différences de traitement, la déléguée a fourni la réponse suivante:

«Dans la fonction publique bruxelloise, le régime spécifique d’indemnisation se justifie au regard du fait que la rémunération mensuelle brute est un point de départ objectif spécifiquement pertinent dans ce domaine. Du reste, un régime spécifique d’indemnisation préexistait au Code et est codifié à droit constant.

Dans le domaine du logement, il a été décidé d’adopter un régime spécifique d’indemnisation plus strict que le régime générique, compte tenu de l’ampleur du phénomène discriminatoire en Région de Bruxelles-Capitale en ce qui concerne le logement. La déléguée renvoie à cet égard au Rapport régional bruxellois d’Unia 2022. Ce régime spécifique d’indemnisation a, du reste, été suggéré dans un rapport d’experts commandité par la Région de Bruxelles-Capitale, mentionné dans le commentaire de l’article 24 du Code en projet.”

Bien qu’en principe, il soit conforme à la logique du système de recourir dans les trois régimes de responsabilité à des critères spécifiques pour calculer les montants des indemnités de la manière la plus objective possible, l’explication mentionnée ci-dessus n’indique pas de manière convaincante pourquoi il serait conforme à la logique du système de pouvoir tenir compte par exemple du contexte et de la nature de la discrimination dans le régime général d’indemnisation, et non pas dans d’autres régimes. Le système de responsabilité dans le cadre du travail ou du logement ne requiert en effet nullement que ces éléments contextuels ne puissent pas être pris en considération.

Les auteurs du Code en projet devront donc être en mesure de justifier plus avant les distinctions de traitement réalisées.

(33) Bijvoorbeeld GwH 24 maart 2016, nr. 51/2016, B.9.

(33) Par exemple, C.C., 24 mars 2016, n° 51/2016, B.9.

Artikel 30

22. Het verdient aanbeveling de memorie van toelichting en de commentaar bij het artikel aldus aan te vullen dat duidelijker blijkt hoe die bepaling zich verhoudt tot het bij de artikelen 11 en 12 van het ontworpen Wetboek ingestelde algemeen stelstel van redelijke aanpassingen.

Artikel 37

23. In paragraaf 1, eerste lid, dient in de logica van het ontworpen Wetboek eveneens verwezen te worden naar de “intersectorale discriminatie”.

Artikel 41

24.1. In artikel 41 van het ontworpen Wetboek worden de bestaande regelingen in verband met de vordering tot staking gecoördineerd. Daaraan wordt door de stellers van het ontworpen Wetboek een nieuwe bepaling toegevoegd (artikel 41, § 1, tweede lid), met name dat wanneer door de verzoeker een context van systemische discriminatie wordt aangetoond, de voorzitter van de rechtbank positieve bevelen kan uitvaardigen om een herhaling van de vastgestelde discriminatie te voorkomen. Uit de tekst van het ontworpen Wetboek blijkt niet of deze positieve bevelen kunnen worden opgelegd buiten de context van systemische discriminatie. In dat verband moet worden gewezen op hetgeen de Raad van State in advies 73.052/4 van 24 april 2023 heeft opgemerkt, namelijk:

«Tel que libellé, l'article 20, § 2/1, en projet réserverait la possibilité de délivrer des injonctions positives aux seuls cas de «défaillance structurelle». La section de législation se demande cependant si cette condition n'est pas indument restrictive, dès lors que l'injonction positive peut aussi se révéler comme le remède approprié en présence d'une défaillance ponctuelle.»⁽³⁴⁾

Artikel 41 van het ontworpen Wetboek moet aldus op zodanige wijze worden aangepast dat positieve maatregelen om toekomstige discriminatie te voorkomen ook mogelijk zijn buiten de context van systemische discriminatie.

24.2. Artikel 41, § 2, van het ontworpen Wetboek bepaalt dat de belangenvereniging die optreedt namens het slachtoffer, de in de artikelen 22 tot 24 van het ontworpen Wetboek bedoelde forfaitaire schadevergoeding kan opeisen ten gunste van het slachtoffer. Het spreekt voor zich dat de belangenvereniging op dat punt een uitdrukkelijk mandaat moet voorleggen.

Artikel 45

25. Het ontworpen artikel 45 bepaalt dat het bij titel 6 ingestelde mechanisme voor de verdeling van de bewijslast van toepassing is “op alle gerechtelijke of administratieve procedures, met uitzondering van de strafrechtelijke procedures”.

De vraag rijst of een dergelijke toepassingsuitsluiting eveneens geldt voor de procedures inzake het opleggen van de in de artikelen 54 en volgende van het ontworpen Wetboek bedoelde administratieve sancties, die te kwalificeren zouden zijn als “vervolgingen” in de zin van artikel 6 van het Europees Verdrag voor de rechten van de mens. De afdeling Wetgeving ziet geen reden om het tegenovergestelde te besluiten, gelet op de rechtspraak van het Grondwettelijk Hof dat die niet-toepasselijkheid verbindt met de waarborg van het vermoeden van onschuld,⁽³⁵⁾ welk vermoeden van toepassing is op elk strafrechtelijk gebied dat gedekt is door artikel 6 van het Europees Verdrag voor de rechten van de mens.

(34) Adv.RvS 73.052/4 van 24 april 2023 over een voorontwerp van decreet van het Waalse Gewest “modifiant le décret du 6 novembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination”, *Parl. St. W.Parl.* 2022-23, nr. 1362/1, 20, opmerking 1 bij artikel 14.

(35) GwH 12 februari 2009, nr. 17/2009, B.93, *in fine*.

Article 30

22. Il conviendrait que l'exposé des motifs et le commentaire de l'article soient complétés aux fins qu'apparaisse plus nettement l'articulation entre cette disposition et le régime général des aménagements raisonnables mis en place par les articles 11 et 12 du Code en projet.

Article 37

23. Au paragraphe 1^{er}, alinéa 1^{er}, il y a lieu de viser également, dans la logique du Code en projet, la «discrimination intersectorielle».

Article 41

24.1. L'article 41 du Code en projet coordonne les régimes existants en matière d'action en cessation. Les auteurs du Code en projet y ajoutent une nouvelle disposition (article 41, § 1^{er}, alinéa 2), à savoir que lorsqu'un contexte de discrimination systémique est démontré par le demandeur, le président du tribunal peut formuler des injonctions positives propres à empêcher la répétition de la ou des discriminations constatées. Il n'apparaît pas dans le texte du Code en projet si ces injonctions positives peuvent être imposées en dehors du contexte de discrimination systémique. À cet égard, il convient d'attirer l'attention sur l'observation suivante formulée par le Conseil d'État dans son avis 73.052/4 du 24 avril 2023:

«Tel que libellé, l'article 20, § 2/1, en projet réserverait la possibilité de délivrer des injonctions positives aux seuls cas de «défaillance structurelle». La section de législation se demande cependant si cette condition n'est pas indument restrictive, dès lors que l'injonction positive peut aussi se révéler comme le remède approprié en présence d'une défaillance ponctuelle.»⁽³⁴⁾

L'article 41 du Code en projet doit ainsi être adapté de manière telle que des mesures positives visant à prévenir toute discrimination future soient également possibles en dehors du contexte de discrimination systémique.

24.2. L'article 41, § 2, du Code en projet prévoit que le groupement d'intérêt, qui agit au nom de la victime, pourra réclamer l'indemnité forfaitaire visée par les articles 22 à 24 du Code en projet au profit de ladite victime. Il va de soi que le groupement d'intérêt doit produire un mandat exprès sur ce point.

Article 45

25. L'article 45 en projet prévoit que le dispositif de partage de la charge de la preuve mis en place par le titre 6 est applicable «à toutes les procédures juridictionnelles ou administratives, à l'exception des procédures pénales».

La question se pose de savoir si pareille exclusion d'applicabilité vaut également pour les procédures tendant à l'infliction des sanctions administratives visées aux articles 54 et suivants du Code en projet, qui seraient qualifiables de «pénales» au sens de l'article 6 de la Convention européenne des droits de l'homme. La section de législation n'aperçoit pas de raison de conclure en sens contraire, compte tenu la jurisprudence de la Cour constitutionnelle qui relie cette inapplicabilité à la garantie de la présomption d'innocence⁽³⁵⁾, laquelle trouve à s'appliquer à tout le domaine pénal couvert par l'article 6 de la Convention européenne des droits de l'homme.

(34) Avis 73.052/4 donné le 24 avril 2023 sur un avant-projet de décret de la Région wallonne «modifiant le décret du 6 novembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination» (*Doc. parl. Parl. wall.* 2022-23, n° 1362/1, p. 20, observation n° 1 formulée sous l'article 14).

(35) C.C., 12 février 2009, n° 17/2009, B.93, *in fine*.

Het ontwerp moet worden herzien op dat punt.

Artikel 47

26. Het spreekt voor zich dat wanneer de discriminatietest uitgevoerd wordt door een in een artikel 47, tweede lid, van het ontworpen Wetboek bedoelde actor, die test evenmin provocerend mag zijn.

Om dubbelzinnigheid te vermijden, dient het derde lid aldus herzien te worden dat daarin alle in het eerste en het tweede lid bedoelde actoren beoogd worden.

Artikel 48

27. Artikel 48, § 2, bepaalt dat het bedrag van de boetes ter bestraffing van de overtredingen bedoeld in het eerste lid, vermenigvuldigd zal worden met het aantal personen die het slachtoffer zijn van de overtreding, zonder dat een plafond vastgesteld wordt.

Gelet op de grote verscheidenheid en op de omvang van de in paragraaf 1 beoogde overtredingen, alsook op de mogelijkheid dat die een groot aantal geïdentificeerde slachtoffers maken – in geval van haatspraak bijvoorbeeld of van discriminatie op grote schaal bij de levering van een dienst –, rijst de vraag of het, aldus bepaalde, ongelimiteerd cumuleren van boetes in overeenstemming is met het beginsel van evenredigheid van de toepasselijke sancties, zoals dat volgt uit de richtlijnen die bij het ontworpen Wetboek omgezet worden⁽³⁶⁾ alsook uit artikel 49, lid 3, van de Handvest van de grondrechten van de Europese Unie. De afdeling Wetgeving is van oordeel dat het in ieder geval niet coherent is dat de gecumuleerde strafrechtelijke sancties niet geplafonneerd zijn terwijl de administratieve sancties die in plaats daarvan opgelegd kunnen worden ter beteugeling van dezelfde gedragingen op hun beurt, in geval van meerdere slachtoffers, wel beperkt zijn tot een bedrag van 20.000 euro (artikel 54, § 1, tweede lid, van het ontworpen Wetboek).

Artikel 54

28. Het ontworpen Wetboek voorziet in twee sporen wat de handhaving van inbreuken op de ontworpen regeling betreft, namelijk de administratieve vervolging en de strafrechtelijke vervolging. De artikelen 48 en 49 van het ontworpen Wetboek bevatten een aantal inbreuken die strafrechtelijk worden bestraft. Luidens artikel 54, § 1, eerste lid, kan in geval van een inbreuk als bedoeld bij de artikelen 48 of 49 een administratieve geldboete worden opgelegd. De betaling van de administratieve boete zet de publieke vordering stop (artikel 54, § 7).

In advies 74.327/1-2 heeft de afdeling Wetgeving wat betreft de handhaving op twee sporen het volgende opgemerkt:

«De afdeling Wetgeving heeft er in het verleden al op gewezen dat het ongewoon is dat een ambtenaar de bevoegdheid krijgt om een regeling

Le projet sera revu sur ce point.

Article 47

26. Il va de soi que, lorsque le test de discrimination est réalisé par un acteur visé par l'article 47, alinéa 2, du Code en projet, il ne peut pas davantage revêtir de caractère provoquant.

Il convient donc, pour éviter toute ambiguïté, que l'alinéa 3 soit revu pour viser l'ensemble des acteurs visés aux alinéas 1^{er} et 2.

Article 48

27. L'article 48, § 2, prévoit que le montant des amendes sanctionnant les infractions visées au paragraphe 1^{er} sera multiplié par le nombre de personnes qui sont victimes de l'infraction, sans qu'aucun plafond maximal ne soit fixé.

Compte tenu de la très grande variété et de l'étendue des infractions visées au paragraphe 1^{er}, et de l'éventualité que celles-ci fassent un grand nombre de victimes identifiées s'agissant par exemple d'un discours de haine, ou de la discrimination qui serait commise à large échelle dans la fourniture d'un service –, la question se pose de savoir si le cumul sans limite des amendes, ainsi prévu, est conforme au principe de proportionnalité des sanctions applicables, tel qu'il résulte des directives dont le Code en projet assure la transposition⁽³⁶⁾, et de l'article 49, paragraphe 3, de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne. La section de législation estime qu'il n'est en tous cas pas cohérent que les sanctions pénales cumulées ne soient pas plafonnées alors que les sanctions administratives qui peuvent être infligées en leur lieu et place pour réprimer les mêmes comportements sont quant à elles plafonnées, en cas de victimes multiples, à un montant de 20000 euros (article 54, § 1^{er}, alinéa 2, du Code en projet).

Article 54

28. En ce qui concerne le contrôle des infractions au dispositif en projet, le Code en projet prévoit deux pistes, à savoir la poursuite administrative et la poursuite pénale. Les articles 48 et 49 du Code en projet comportent une série d'infractions punies pénalement. L'article 54, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, prévoit qu'en cas d'infraction visée à l'article 48 ou 49 une amende administrative peut être infligée. Le paiement de l'amende administrative éteint l'action publique (article 54, § 7).

Dans l'avis 74.327/1-2, la section de législation a observé ce qui suit concernant le contrôle selon deux pistes:

«La section de législation a déjà souligné par le passé qu'il est inhabituel d'habiliter un fonctionnaire à proposer un règlement qui

⁽³⁶⁾Zie inzonderheid artikel 17 van richtlijn 2000/78/EG.

⁽³⁶⁾Voir notamment l'article 17 de la directive 2000/78/CE.

voor te stellen waardoor de strafvordering vervalft.⁽³⁷⁾ Met de ontworpen regeling wordt aan het openbaar ministerie de bevoegdheid ontnomen om te oordelen over het al dan niet instellen van de strafvordering, en dit zonder enige vorm van controle van zijntwege. Het optreden van het openbaar ministerie kan als een waarborg worden beschouwd nu het openbaar ministerie volgens artikel 151, § 1, tweede zin, van de Grondwet, onafhankelijk is in de individuele opsporing en vervolging. Ambtenaren daarentegen zijn, in tegenstelling tot de magistraten van het openbaar ministerie, onderworpen aan het hiërarchische gezag van de bevoegde minister, en bezitten derhalve niet dezelfde graad van onafhankelijkheid als het openbaar ministerie bij het beslissen over welk gevolg aan een overtreding dient te worden gegeven. Daarom werd door de afdeling Wetgeving, in het verleden al ter overweging gegeven een systeem in te voeren waarbij de bevoegde ambtenaren het betalen van een transactiesom kunnen voorstellen, maar enkel nadat het openbaar ministerie de kans heeft gekregen om binnen een bepaalde termijn te beslissen dat er, onder meer gelet op de ernst van het misdrijf of de omstandigheden waarin het is gepleegd, geen aanleiding is om de betrokkene strafrechtelijk te vervolgen.^{(38) (39)}

De Raad voegde daar nog het volgende aan toe:

“Het uitgangspunt is weliswaar de ruime keuzebevoegdheid van de wetgever, zowel inzake de definiëring van de inbreuken als inzake de passende afhandelingswijzen, uiteraard rekening houdend met de beginselen die met de keuze voor een strafrechtelijke of administratieve afhandeling gepaard gaan. Wel is het aan te raden dat de wetgever in dat kader eerst overweegt welke inbreuken op welke wijze te handhaven zijn, en dus niet zomaar alle inbreuken voor alle wijzen van handhaving (transactie, administratieve sanctie of strafsanctie) openstelt. In het bijzonder zou de wetgever moeten oordelen welke inbreuken louter administratief dan wel louter strafrechtelijk beantwoord moeten worden. Indien er daarbij een “tussenzone” wordt gecreëerd waarbij zowel administratieve als strafrechtelijke afhandeling mogelijk is, is het raadzaam een “*una via*”-regeling te creëren, die inhoudt dat op een bepaald moment een keuze wordt gemaakt – bij voorkeur door het openbaar ministerie – inzake de *in concreto* passende afhandelingswijze, die tot gevolg heeft dat de andere afhandelingswijze niet meer mogelijk is.”⁽⁴⁰⁾

(37) Voetnoot 6 van het aangehaalde advies: Zie o.m. adv.RvS 52.800/1 van 6 maart 2013 over een voorontwerp dat geleid heeft de wet van 20 november 2013 “houdende invoeging van Boek XV, “Rechtshandhaving” in het Wetboek van economisch recht”, opm. 52 (*Parl. St. Kamer* 2012-13, nr. 2837/1); adv.RvS 60.329/1 van 16 december 2016 over een voorontwerp dat geleid heeft tot de wet van 31 mei 2017 “betreffende de verplichte verzekering van de tienjarige burgerlijke aansprakelijkheid van aannemers, architecten en andere dienstverleners in de bouwsector van werken in onroerende staat en tot wijziging van de wet van 20 februari 1939 op de bescherming van de titel en van het beroep van architect”, opm. 19 (*Parl. St. Kamer* 2016-17, nr. 2412/1); adv.RvS 63.441/1 van 7 juni 2018 over een voorontwerp van wet “betreffende de verplichte verzekering van de burgerlijke beroepsaansprakelijkheid van architecten, landmeters-experten, veiligheids- en gezondheidscoördinatoren en andere dienstverleners in de bouwsector van werken in onroerende staat en tot wijziging van diverse wetsbepalingen betreffende de verzekering burgerlijke aansprakelijkheid in de bouwsector”, opm. 17 (*Parl. St. Kamer* 2018-19, nr. 3602/3); adv.RvS 70.371/1 van 8 december 2021 over een voorontwerp dat geleid heeft tot de ordonnantie van 15 december 2022 “tot wijziging van het Wetboek van 25 maart 1999 van inspectie, preventie, vaststelling en bestraffing van milieumisdrijven, en milieuaansprakelijkheid, om de procedure van de bestuurlijke transactie erin op te nemen”, opm. 5 (*Parl. St. Br.Parl.* 2022-23, nr. A-599/1)

(38) Voetnoot 7 van het aangehaalde advies: Het Waalse decreet van 6 mei 2019 “relatief à la délinquance environnementale” bevat een regeling in die zin (zie de artikelen 173 en 174 van dat decreet).

(39) Adv.RvS 74.327/1-2 van 29 september 2023 over een voorontwerp van wet “houdende diverse bepalingen inzake Economie”, *Parl. St. Kamer* 2023-24, nr. 55-3665/001, 194-195, opmerking 3.

(40) *Parl. St. Kamer* 2023-24, nr. 55-3665/001, 196, opmerking 3.

éteint l’action publique⁽³⁷⁾. Le régime en projet prive le ministère public du pouvoir de décider de mettre en œuvre ou non la procédure pénale, et ce sans aucun contrôle de sa part. On peut considérer l’intervention du ministère public comme une garantie, dès lors que l’article 151, § 1^{er}, deuxième phrase, de la Constitution dispose que le ministère public est indépendant dans l’exercice des recherches et poursuites individuelles. Par contre, contrairement aux magistrats du ministère public, les fonctionnaires sont soumis à l’autorité hiérarchique du ministre compétent et ne disposent par conséquent pas du même degré d’indépendance que le ministère public lorsqu’ils décident des suites à donner à une infraction. C’est pourquoi la section de législation a déjà suggéré par le passé d’instaurer un mécanisme permettant aux fonctionnaires compétents de proposer le paiement d’un montant transactionnel, mais seulement après avoir laissé au ministère public un certain délai pour décider, notamment compte tenu de la gravité de l’infraction ou des circonstances dans lesquelles elle a été commise, qu’il n’y a pas lieu de poursuivre pénalement l’intéressé^{(38) (39)}.

Le Conseil y a encore ajouté ce qui suit:

«La règle est certes que le législateur dispose d’un large pouvoir de choix, tant en ce qui concerne la définition des infractions que les modes de traitement adéquats, en tenant compte, bien entendu, des principes liés au choix d’un traitement pénal ou administratif. Il est toutefois conseillé que, dans ce contexte, le législateur envisage d’abord quelles infractions doivent être réprimées et de quelle manière, et qu’il n’ouvre donc pas purement et simplement toutes les infractions à tous les modes de répression (transaction, sanction administrative ou sanction pénale). En particulier, le législateur devrait apprécier quelles infractions devraient faire l’objet d’une réponse purement administrative ou purement pénale. Si, dans ce cadre, il est créé une «zone intermédiaire» permettant un traitement tant administratif que pénal, il est conseillé de créer une règle *una via*, qui implique qu’à un moment donné, un choix est opéré – de préférence par le ministère public – concernant le mode de traitement adéquat *in concreto*, impliquant que l’autre mode de traitement n’est plus possible»⁽⁴⁰⁾.

(37) Note de bas de page 6 de l’avis cité: Voir notamment l’avis C.E. 52.800/1 du 6 mars 2013 sur un avant-projet devenu la loi du 20 novembre 2013 «portant insertion du livre XV, «Application de la loi» dans le Code de droit économique», observation 52 (*Doc. parl., Chambre*, 2012-13, n° 2837/1); l’avis C.E. 60.329/1 du 16 décembre 2016 sur un avant-projet devenu la loi du 31 mai 2017 «relative à l’assurance obligatoire de la responsabilité civile décennale des entrepreneurs, architectes et autres prestataires du secteur de la construction de travaux immobiliers et portant modification de la loi du 20 février 1939 sur la protection du titre et de la profession d’architecte», observation 19 (*Doc. parl., Chambre*, 2016-17, n° 2412/1); l’avis C.E. 63.441/1 du 7 juin 2018 sur un avant-projet de loi «relatif à l’assurance obligatoire de la responsabilité civile professionnelle des architectes, des géomètres-experts, des coordinateurs de sécurité-santé et autres prestataires du secteur de la construction de travaux immobiliers et portant modification de diverses dispositions légales en matière d’assurance de responsabilité civile dans le secteur de la construction», observation 17 (*Doc. parl., Chambre*, 2018-19, n° 3602/3); l’avis C.E. 70.371/1 du 8 décembre 2021 sur un avant-projet devenu l’ordonnance du 15 décembre 2022 «modifiant le Code du 25 mars 1999 de l’inspection, la prévention, la constatation et la répression des infractions en matière d’environnement et de la responsabilité environnementale, en vue d’y insérer une procédure de transaction administrative», observation 5 (*Doc. parl., Parl. Rég. Brux.-Cap.*, 2022-23, n° A-599/1).

(38) Note de bas de page 7 de l’avis cité: Le décret wallon du 6 mai 2019 «relatif à la délinquance environnementale» contient un dispositif en ce sens (voir les articles 173 et 174 de ce décret).

(39) Avis 74.327/1-2 donné le 29 septembre 2023 sur un avant-projet de loi «portant dispositions diverses en matière d’Économie» (*Doc. parl., Chambre*, 2023-24, n° 55-3665/001, pp. 194 et 195, observation n° 3).

(40) *Doc. parl. Chambre* 2023-24, n° 55-3665/001, p. 196, observation n° 3.

Uit de memorie van toelichting bij het ontworpen Wetboek blijkt niet waarom de strafbare gedragingen vervat in de artikelen 48 en 49 aanleiding kunnen geven tot een administratieve sanctie. Uit de tekst van het ontworpen Wetboek en uit de memorie van toelichting blijkt evenmin of er al dan niet een *una via*-principe van toepassing is.

Gevraagd om nadere toelichting, antwoordde de gemachtigde:

«Comme indiqué dans le commentaire des articles, les dispositions visées codifient à ce propos la législation bruxelloise à droit constant.»

Het gegeven dat het ontworpen Wetboek in een codificatie voorziet van bestaande bepalingen, volstaat niet om de ontworpen regeling te verantwoorden. De tekst van het ontworpen Wetboek wijkt op diverse punten immers af van de gecoördineerde bepalingen. Het is dan ook aangewezen om, enerzijds, in een regeling te voorzien waarbij het openbaar ministerie de kans wordt gegeven om al dan niet een strafvervolgning in te stellen en, anderzijds, te voorzien in een *una via*-regeling voor de gevallen waarbij het mogelijk is om overtredingen zowel strafrechtelijk als administratief te vervolgen. De artikelen 214^{ter} en 214^{quater} van de ordonnantie van het Brusselse Hoofdstedelijke Gewest van 17 juli 2003 “houdende de Brusselse Huisvestingscode” bevatten overigens een dergelijke regeling, die echter niet wordt overgenomen in de tekst van het ontworpen Wetboek.

Artikel 55

29. De paragrafen 1 en 2 voorzien in een vrijstelling van “straf” voor de personen die zich in één van de omschreven omstandigheden bevinden. De vraag rijst of de “straffen” die daarbij bedoeld worden, naast de strafrechtelijke straffen ook, indien ze bestaan, de administratieve geldboetes of, in voorkomend geval, de tuchtstraffen omvatten.

Artikel 56

30. Het spreekt vanzelf dat het niet-nakomen van een wettelijke verplichting – ongeacht of deze ertoe strekt discriminatie te bestrijden of niet – aanleiding kan geven tot een tuchtprocedure. De precisering is overbodig en moet dan ook worden weggelaten teneinde geen aanleiding te geven tot interpretaties *a contrario*.

Artikel 57

31. In de Nederlandse tekst van artikel 57, § 1, van het ontworpen Wetboek wordt bepaald dat elke discriminatie begaan door een personeelslid van een aantal instellingen aanleiding kan geven tot een “strafprocedure”, terwijl in de Franse tekst van die bepaling gewag wordt gemaakt van een “action disciplinaire”.

Hieromtrent om uitleg gevraagd verklaarde de gemachtigde:

“La version néerlandaise devra, en effet, être modifiée sur ce point.”

Bijgevolg moet in de Nederlandse tekst van artikel 57, § 1, gewag worden gemaakt van een tuchtprocedure (en niet: “strafprocedure”).

Artikelen 67 en 68

32. Luidens artikel 67, § 1, tweede lid, van het ontworpen Wetboek beogen de actieplannen of programma's die de Brusselse Hoofdstedelijke Regering opstelt, het bereiken van gelijkheid voor personen die met ongelijkheden te maken hebben, op basis van onder meer “[h]et geslacht en het gender, met inbegrip van gendergerelateerd geweld” (1°) en de “[s]eksuele geaardheid en genderidentiteit en -expressie” (3°). In artikel 68, § 1, tweede lid, 1°, van het ontworpen Wetboek wordt wat betreft de door het College van de COCOF en het Verenigd College van de GGC op te stellen actieplannen of -programma's gewag gemaakt van “[h]et geslacht en de gender”.

Il ne ressort pas de l'exposé des motifs relatif au Code en projet pour quel motif les comportements délictuels énoncés aux articles 48 et 49 peuvent donner lieu à une sanction administrative. Le texte du Code en projet et l'exposé des motifs n'indiquent pas non plus si un principe *una via* trouve à s'appliquer ou non.

Invitée à fournir des explications, la déléguée a répondu en ces termes:

«Comme indiqué dans le commentaire des articles, les dispositions visées codifient à ce propos la législation bruxelloise à droit constant.»

Le fait que le Code en projet prévoit de codifier des dispositions existantes ne suffit pas à justifier le dispositif en projet. En effet, le texte du Code en projet s'écarter sur divers points des dispositions coordonnées. Il est dès lors indiqué de prévoir, d'une part, un régime donnant la possibilité au ministère public d'engager ou non des poursuites pénales et, d'autre part, un régime *una via* pour les cas dans lesquels il est possible de poursuivre des infractions à la fois pénalement et administrativement. Les articles 214^{ter} et 214^{quater} de l'ordonnance de la Région de Bruxelles-Capitale du 17 juillet 2003 «portant le Code bruxellois du Logement» comportent d'ailleurs un tel dispositif qui n'est toutefois pas reproduit dans le texte du Code en projet.

Article 55

29. Les paragraphes 1^{er} et 2 prévoient des exemptions de «peine» au bénéfice des personnes se trouvant dans l'une des circonstances décrites. La question se pose de savoir si les «peines» ainsi visées englobent, non seulement les peines pénales, mais aussi, si elles existent, les amendes administratives ou, le cas échéant, les sanctions disciplinaires.

Article 56

30. Il va de soi que la méconnaissance d'une obligation légale – qu'elle œuvre ou pas à la lutte contre la discrimination – peut donner lieu à une procédure disciplinaire. La précision est inutile et sera donc omise afin de ne pas donner lieu à des interprétations *a contrario*.

Article 57

31. Le texte français de l'article 57, § 1^{er}, du Code en projet prévoit que toute discrimination commise par un membre du personnel d'un certain nombre d'organismes peut donner lieu à une «procédure disciplinaire», alors que le texte néerlandais de cette disposition fait mention d'une «strafprocedure».

Invité à fournir des explications à ce sujet, la déléguée a déclaré ce qui suit:

«La version néerlandaise devra, en effet, être modifiée sur ce point.»

En conséquence, on fera mention dans le texte néerlandais de l'article 57, § 1^{er}, de «tuchtprocedure» (et non: «strafprocedure»).

Articles 67 et 68

32. Selon l'article 67, § 1^{er}, alinéa 2, du Code en projet, les plans ou programmes d'actions que le Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale élabore visent à atteindre l'égalité pour les personnes concernées par les inégalités fondées notamment sur «[l]e sexe et le genre, y compris les violences fondées sur le genre» (1°) et «[l]'orientation sexuelle et l'identité et l'expression de genre» (3°). L'article 68, § 1^{er}, alinéa 2, 1°, du Code en projet fait mention de «sexe et [...] genre» en ce qui concerne les plans ou programmes d'actions que doivent élaborer le Collège de la COCOF et le Collège réuni de la COCOM.

Het gebruik van het beschermd criterium “gender” werd in het ontworpen Wetboek echter bewust verlaten en vervangen door de begrippen “genderexpressie” en “genderidentiteit”.⁽⁴¹⁾

Gevraagd waarom in de voormelde bepalingen alsnog melding wordt gemaakt van het gender, antwoordde de gemachtigde:

«L’objectif est effectivement d’inclure les deux dimensions de genre identifiées (expression et identité).»

Bijgevolg moet in de artikelen 67, § 1, tweede lid, 1^o, en 68, § 1, tweede lid, 1^o, de vermelding van “het gender” worden weggelaten, maar moet in artikel 68, § 1, tweede lid, bijkomend worden verwezen naar de genderidentiteit en -expressie.

Artikelen 74, 86 en 98

33. In artikel 4, 39^o, van het ontworpen Wetboek wordt een ruime definitie gegeven van het begrip “adviesorgaan”, namelijk “alle raden, commissies, comités, werkgroepen of andere organen, ongeacht de benaming ervan, die bij ordonnantie of bij besluit van de gewestregering, het College of het Verenigd College, of van hun departementen of diensten worden opgericht, met uitzondering van die welke op basis van statutaire bepalingen worden opgericht”. Gelet op wat verderop opgemerkt zal worden in verband met artikel 130 van het ontworpen Wetboek, rijst de vraag of de “Brusselse Raad voor de Gelijkheid tussen Vrouwen en Mannen [lees: Brusselse Raad voor de gelijkheid van vrouwen en mannen]” waarnaar in artikel 74 van hetzelfde ontworpen Wetboek verwezen wordt, een “adviesorgaan” is in de aldus gedefinieerde betekenis, en of daaruit dus afgeleid moet worden dat de regels vervat in dat artikel 130 daarop van toepassing zijn, met alle gevolgen van dien voor de regeling inzake de voordracht van de personen die in dat adviesorgaan zitting zullen hebben. Dezelfde vraag rijst in verband met de Brusselse Raad voor personen met een handicap die in artikel 86 van het ontworpen Wetboek vermeld wordt en in verband met de Brusselse Adviesraad voor de uitbanning van racisme in het Brusselse Hoofdstedelijke Gewest genoemd in artikel 98.

Artikel 130

34. In artikel 130 van het ontworpen Wetboek wordt de voordracht geregeld wanneer in een adviesorgaan een of meerdere mandaten te begeven zijn via een voordrachtprocedure. Blijkens de commentaar bij dat artikel herneemt die bepaling de ordonnantie van het Brusselse Hoofdstedelijke Gewest van 27 april 1995 “houdende invoering van een evenwichtige vertegenwoordiging van mannen en vrouwen in adviesorganen”.

Terwijl uit die ordonnantie voortvloeit dat de erin vervatte regeling slechts van toepassing is op gewestelijke adviesraden,⁽⁴²⁾ is dat minder duidelijk bij een gezamenlijk decreet en ordonnantie. In de tekst van het ontworpen Wetboek wordt het toepassingsgebied van dit artikel niet nader omschreven.

Hieromtrent om toelichting gevraagd, verklaarde de gemachtigde:

(41) Zie de definitie van het begrip “beschermd criteria” in artikel 4, 12^o, van het ontworpen Wetboek, waar geen gewag wordt gemaakt van het gender, maar wel van genderexpressie en genderidentiteit.

(42) Luidens artikel 1 van de ordonnantie van 27 april 1995 wordt onder adviesorganen verstaan “alle raden, commissies, comités, werkgroepen of andere organen, ongeacht de benaming ervan, die bij ordonnantie of bij besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering of van hun departementen of diensten worden opgericht, met uitzondering van die welke op basis van statutaire bepalingen worden opgericht”.

Dans le Code en projet, l’usage du critère protégé «genre» a toutefois été délibérément omis et remplacé par les notions d’«expression de genre» et d’«identité de genre»⁽⁴¹⁾.

À la question de savoir pourquoi les dispositions précitées mentionnent encore le genre, la déléguée a répondu ce qui suit:

«L’objectif est effectivement d’inclure les deux dimensions de genre identifiées (expression et identité).»

On supprimera dès lors la mention «le genre» dans les articles 67, § 1^{er}, alinéa 2, 1^o, et 68, § 1^{er}, alinéa 2, 1^o, et on visera toutefois de surcroît l’identité et l’expression de genre à l’article 68, § 1^{er}, alinéa 2.

Articles 74, 86 et 98

33. L’article 4, 39^o, du Code en projet définit la notion d’«organe consultatif» de manière large, comme «tous les conseils, commissions, comités, groupes de travail et tout autre organe, quelle que soit sa dénomination, créés par une ordonnance, un décret ou par un arrêté du Gouvernement, du Collège ou du Collège réuni, d’un ou plusieurs membres du Gouvernement, du Collège ou du Collège réuni, ou de leurs départements ou services, à l’exception de ceux créés sur la base de dispositions statutaires». Compte tenu de ce qui sera précisé ci-après à propos de l’article 130 du Code en projet, la question se pose de savoir si le «Conseil bruxellois de l’égalité entre les femmes et les hommes» visé par l’article 74 du même Code en projet est un «organe consultatif», au sens ainsi défini, et s’il faut donc en déduire que les règles portées par cet article 130 trouvent à s’y appliquer, avec toutes les conséquences en découlant pour le système de présentation des personnes appelées à y siéger. La même question se pose pour le Conseil bruxellois des personnes en situation de handicap, visé à l’article 86 du Code en projet, et le Conseil bruxellois pour l’élimination du racisme en Région de Bruxelles-Capitale, visé à l’article 98.

Article 130

34. L’article 130 du Code en projet règle la présentation lorsqu’au sein d’un organe consultatif, un ou plusieurs mandats sont à attribuer par le biais d’une procédure de présentation. Aux termes du commentaire relatif à cet article, cette disposition reproduit l’ordonnance de la Région de Bruxelles-Capitale du 27 avril 1995 «portant introduction d’une représentation équilibrée des hommes et des femmes dans les organes consultatifs».

S’il découle de cette ordonnance que le dispositif qu’elle contient ne s’applique qu’aux conseils consultatifs régionaux⁽⁴²⁾, c’est moins clair dans un décret et ordonnance conjoints. Dans le texte du Code en projet, le champ d’application de cet article n’est pas précisé davantage.

Invité à fournir des explications à cet égard, la déléguée a déclaré ce qui suit:

(41) Voir la définition de la notion de «critères protégés» à l’article 4, 12^o, du Code en projet, qui ne fait pas mention du genre, mais de l’expression de genre et de l’identité de genre.

(42) Selon l’article 1^{er} de l’ordonnance du 27 avril 1995, on entend par organes consultatifs «tous les conseils, commissions, comités, groupes de travail et tout autre organe, quelle que soit sa dénomination, qui ont été créés par une ordonnance ou par un arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale, d’un ou plusieurs membres du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale ou de leurs départements ou services, à l’exception de ceux créés sur la base de dispositions statutaires».

“La notion d’organe consultatif est définie à l’article 4, 39°, du Code en projet.”

Luidens die bepaling wordt onder adviesorgaan verstaan:

“alle raden, commissies, comités, werkgroepen of andere organen, ongeacht de benaming ervan, die bij ordonnantie[, bij decreet] of bij besluit van de gewestregering, het College of het Verenigd College, of van hun departementen of diensten worden opgericht, met uitzondering van die welke op basis van statutaire bepalingen worden opgericht;”.

Hieruit lijkt voort te vloeien dat de in artikel 130 van het ontworpen Wetboek vervatte regeling tevens geldt voor adviesorganen van de GGC en de COCOF.

Artikelen 139 en 140

35. In de artikelen 139 en 140 van het ontworpen Wetboek worden de benoemingen geregeld in het bestuursorgaan van een rechtspersoon door, respectievelijk, de Brusselse Hoofdstedelijke Regering (artikel 139) en het Brussels Hoofdstedelijk Parlement, de Verenigde Vergadering van de GGC, de Vergadering van de COCOF en het College van de COCOF (artikel 140). Die bepalingen vermelden echter niet het Verenigd College van de GGC. De vraag rijst of dit de bedoeling is van de stellers van het ontworpen Wetboek.

Artikelen 152 tot 157

36. In de artikelen 152 tot 157 van het ontworpen Wetboek wordt de toegankelijkheid geregeld van websites en mobiele applicaties van overheidsinstanties. Daarmee wordt de omzetting beoogd van richtlijn (EG) 2016/2102 van het Europees Parlement en de Raad van 26 oktober 2016 “inzake de toegankelijkheid van de websites en mobiele applicaties van overheidsinstanties”.

In artikel 3, punt 1, van die richtlijn wordt het begrip “overheidsinstanties” als volgt gedefinieerd:

“de staats-, regionale of lokale overheidsinstanties, publiekrechtelijke instellingen als gedefinieerd in artikel 2, lid 1, punt 4), van Richtlijn 2014/24/EU [van het Europees Parlement en de Raad van 26 februari 2014 betreffende het plaatsen van overheidsopdrachten en tot intrekking van Richtlijn 2004/18/EG], of samenwerkingsverbanden bestaande uit één of meer van deze overheidsinstanties of één of meer van deze publiekrechtelijke instellingen, indien die samenwerkingsverbanden worden opgericht met het specifieke doel te voorzien in andere behoeften van algemeen belang dan die van industriële of commerciële aard”.

Overeenkomstig artikel 2, lid 1, punt 4, van richtlijn 2014/24/EU van het Europees Parlement en de Raad van 26 februari 2014 “betreffende het plaatsen van overheidsopdrachten en tot intrekking van Richtlijn 2004/18/EG”, waarnaar die bepaling verwijst, luidt de definitie van een “publiekrechtelijke instelling” als volgt:

“instellingen die voldoen aan alle volgende kenmerken:

- a) zij zijn opgericht voor het specifieke doel te voorzien in andere behoeften van algemeen belang dan die van industriële of commerciële aard;
- b) zij bezitten rechtspersoonlijkheid, en
- c) zij worden merendeels door de staats-, regionale of lokale overheid instanties of andere publiekrechtelijke lichamen gefinancierd, of hun beheer staat onder toezicht van deze instanties of lichamen, of zij hebben een bestuurs-, leidinggevend of toezichthoudend orgaan waarvan de leden voor meer dan de helft door de staat, de regionale of lokale overheidsinstanties of andere publiekrechtelijke instellingen zijn aangewezen”.

«La notion d’organe consultatif est définie à l’article 4, 39°, du Code en projet».

Selon cette disposition, on entend par organe consultatif:

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

Il paraît s’en déduire que le dispositif contenu à l’article 130 du Code en projet vaut également pour les organes consultatifs de la COCOM et la COCOF.

Articles 139 et 140

35. Les articles 139 et 140 du Code en projet règlent les nominations dans l’organe de gestion d’une personne morale, respectivement par le Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale (article 139) et par le Parlement de la Région de Bruxelles-Capitale, l’Assemblée réunie de la COCOM, l’Assemblée de la COCOF et le Collège de la COCOF (article 140). Ces dispositions ne font cependant pas mention du Collège réuni de la COCOM. La question se pose de savoir si telle est l’intention des auteurs du Code en projet.

Articles 152 à 157

36. Les articles 152 à 157 du Code en projet règlent l’accessibilité des sites Internet et des applications mobiles des institutions publiques. Ils visent ainsi à transposer la directive (CE) 2016/2102 du Parlement européen et du Conseil du 26 octobre 2016 «relative à l’accessibilité des sites internet et des applications mobiles des organismes du secteur public».

L’article 3, point 1, de cette directive définit la notion d’«organisme du secteur public» comme suit:

«l’État, les autorités régionales ou locales, les organismes de droit public au sens de l’article 2, paragraphe 1^{er}, point 4), de la directive 2014/24/UE [du Parlement européen et du Conseil du 26 février 2014 sur la passation des marchés publics et abrogeant la directive 2004/18/CE], ou les associations formées par une ou plusieurs de ces autorités ou un ou plusieurs de ces organismes de droit public, si ces associations ont été créées pour satisfaire spécifiquement des besoins d’intérêt général ayant un caractère autre qu’industriel ou commercial».

Conformément à l’article 2, paragraphe 1^{er}, point 4, de la directive 2014/24/UE du Parlement européen et du Conseil du 26 février 2014 «sur la passation des marchés publics et abrogeant la directive 2004/18/CE», auquel se réfère cette disposition, un «organisme de droit public» se définit comme suit:

«tout organisme présentant toutes les caractéristiques suivantes:

- a) il a été créé pour satisfaire spécifiquement des besoins d’intérêt général ayant un caractère autre qu’industriel ou commercial;
- b) il est doté de la personnalité juridique; et
- c) soit il est financé majoritairement par l’État, les autorités régionales ou locales ou par d’autres organismes de droit public, soit sa gestion est soumise à un contrôle de ces autorités ou organismes, soit son organe d’administration, de direction ou de surveillance est composé de membres dont plus de la moitié sont désignés par l’État, les autorités régionales ou locales ou d’autres organismes de droit public».

In advies 63.014/2 van 30 april 2018 heeft de Raad van State, afdeling Wetgeving, opgemerkt dat een beperking van de regeling inzake de toegankelijkheid van websites en mobiele applicaties tot “gewestelijke overheidsdiensten” terwijl de privaatrechtelijke rechtspersonen worden uitgesloten die als “publiekrechtelijke instelling” in de zin van de richtlijn gekwalificeerd kunnen worden, tot gevolg heeft dat de richtlijn onvoldoende wordt omgezet.⁽⁴³⁾

Uit artikel 153 van het ontworpen Wetboek vloeit voort dat de ontworpen regeling van toepassing is op de websites en mobiele applicaties van “de Brusselse instanties en lokale besturen”. Gevraagd naar de draagwijdte van die begrippen, verwees de gemachtigde naar de definitie in artikel 4, 28°, van het ontworpen Wetboek.

In die definitie wordt evenwel gewag gemaakt van gewestelijke instanties, instanties van de GGC en instanties van de COCOF, wat lijkt te impliceren dat het gaat om rechtspersonen die door het Brusselse Hoofdstedelijke Gewest, de GGC of de COCOF werden opgericht. Bijgevolg is de ontworpen regeling niet van toepassing op andere instellingen die nochtans onder het toepassingsgebied van richtlijn (EG) 2016/2102 vallen.

Het ontworpen Wetboek moet op dit punt dan ook worden aangevuld.

Voorts moet in herinnering worden gebracht wat hiervoor werd opgemerkt over de samenhang tussen het ontworpen dispositief en de ordonnantie van 30 maart 2023.

Artikel 175

37.1. In haar advies 72.913/2 van 16 februari 2023 heeft de afdeling Wetgeving de volgende opmerking gemaakt over de verdeling van de taken over de instanties voor de bevordering van gelijke behandeling in geval van intersectorale discriminatie:

“I. Het actierecht van de openbare instanties voor de bevordering van gelijke behandeling in geval van cumulatieve discriminatie of van intersectorale discriminatie

Uit inzonderheid de artikelen 7, 26 en 41 van het voorontwerp volgt dat cumulatieve discriminatie of intersectorale discriminatie kan voortvloeien uit de combinatie van rechtstreekse of onrechtstreekse verschillen in behandeling gebaseerd op criteria die beschermd worden bij onderscheiden federale wetten, namelijk de wet van 10 mei 2007 “ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie” (hierna: “de “antidiscriminatiewet” van 10 mei 2007”), de wet van 10 mei 2007 “ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen” (hierna: “de “genderwet” van 10 mei 2007”) en/of de wet van 30 juli 1981 “tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden”.

De vraag rijst evenwel wat de impact van die overlappingsen is op de erkenning van het actierecht van de openbare instanties belast met de bevordering van gelijkheid en de bestrijding van discriminatie. Het interfederaal Centrum voor gelijke kansen en bestrijding van discriminatie en racisme (hierna: “het Centrum”) is immers als enige bevoegd inzake alle beschermde criteria (artikel 29 van de “antidiscriminatiewet” van 10 mei 2007 en artikel 31 van de wet van 30 juli 1981), met uitzondering van geslacht en taal (artikel 29 van de “antidiscriminatiewet” van 10 mei 2007). De bevoegdheid inzake het criterium geslacht, harerzijds, berust uitsluitend bij het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen (hierna: “het Instituut”) (artikel 34 van de “genderwet” van 10 mei 2007), terwijl geen andere openbare instantie thans bevoegd is inzake discriminatie op grond van taal. Zo rijst de vraag of het Centrum gerechtigd zal zijn om zich alleen tot een gerecht te wenden met het oog op het aan de kaak stellen, in de meest brede zin, van cumulatieve discriminatie of intersectorale discriminatie gebaseerd, bijvoorbeeld, op het zogenaamd ras en het

Dans l’avis 63.014/2 du 30 avril 2018, le Conseil d’État, section de législation, a observé qu’en limitant le dispositif relatif à l’accessibilité des sites Internet et des applications mobiles aux «services publics régionaux» tout en excluant les personnes de droit privé pouvant être qualifiées «d’organisme de droit public» au sens de la directive, il est fait une transposition insuffisante de la directive⁽⁴³⁾.

Il découle de l’article 153 du Code en projet que le dispositif en projet s’applique aux sites Internet et aux applications mobiles des «instances bruxelloises et des administrations locales». Interrogée sur la portée de ces notions, la déléguée s’est référée à la définition figurant à l’article 4, 28°, du Code en projet.

Cette définition fait toutefois mention d’instances régionales, d’instances de la COCOM et d’instances de la COCOF, ce qui semble impliquer qu’il s’agit de personnes morales créées par la Région de Bruxelles-Capitale, la COCOM ou la COCOF. Par conséquent, le dispositif en projet n’est pas applicable à d’autres organismes qui relèvent néanmoins du champ d’application de la directive (CE) 2016/2102.

Le Code en projet doit dès lors être complété sur ce point.

Par ailleurs, il faut rappeler l’observation formulée ci-dessus concernant l’articulation du dispositif en projet avec l’ordonnance du 30 mars 2023.

Article 175

37.1. Dans son avis 72.913/2 donné le 16 février 2023, la section de législation a formulé l’observation suivante à propos de la répartition des rôles entre organismes de promotion de l’égalité de traitement en présence d’une discrimination intersectorale:

«I. Quant au droit d’action des organismes publics de promotion de l’égalité de traitement en présence d’une discrimination cumulée ou d’une discrimination intersectorale

Il ressort notamment des articles 7, 26 et 41 de l’avant-projet qu’une discrimination cumulée ou une discrimination intersectorale peut résulter de la combinaison de distinctions de traitement directes ou indirectes fondées sur des critères protégés par des lois fédérales différentes, à savoir la loi du 10 mai 2007 «tendant à lutter contre certaines formes de discrimination» (ci-après: «la loi ‘anti-discrimination’ du 10 mai 2007»), la loi du 10 mai 2007 «tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes» (ci-après: «la loi ‘genre’ du 10 mai 2007») et/ou la loi du 30 juillet 1981 «tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme et la xénophobie».

La question se pose cependant de savoir quel est l’impact de ces chevauchements sur la reconnaissance du droit d’agir en justice des organismes publics en charge de la promotion de l’égalité et de la lutte contre la discrimination. Le Centre interfédéral pour l’égalité des chances et la lutte contre le racisme et les discriminations (ci-après: «le Centre») est en effet seul compétent s’agissant de tous les critères protégés (article 29 de la loi «anti-discrimination» du 10 mai 2007 et article 31 de la loi du 30 juillet 1981), à l’exception du sexe et de la langue (article 29 de la loi «anti-discrimination» du 10 mai 2007). La compétence relative au critère du sexe relève pour sa part du seul Institut pour l’égalité des femmes et des hommes (ci-après: «l’Institut») (article 34 de la loi «genre» du 10 mai 2007), tandis qu’aucun organisme public n’est actuellement compétent s’agissant des discriminations fondées sur la langue. On peut ainsi se demander si le Centre sera recevable pour saisir seul une juridiction aux fins de dénoncer, dans toutes ses dimensions une discrimination cumulée ou une discrimination intersectorale fondée, par exemple, sur la

(43) Adv. RvS 63.014/2 van 30 april 2018 over een voorontwerp dat heeft geleid tot de ordonnantie van 4 oktober 2018, *Parl. St. Br. Parl.* 2017-18, nr. A-711/1, 15-16.

(43) Avis 63.014/2 donné le 30 avril 2018 sur un avant-projet devenu l’ordonnance du 4 octobre 2018 (*Doc. parl.*, Parl. Rég. Brux.-Cap., 2017-18, n° A-711/1, pp. 15 et 16).

geslacht van de betrokkene. Omgekeerd rijst de vraag of het Instituut gerechtigd zal zijn om alleen in rechte op te treden met het oog op het aan de kaak stellen, in de meest brede zin, van dezelfde vormen van discriminatie.

Op dat punt staat in de memorie van toelichting alleen het volgende:

Tot slot raakt dit ontwerp van wet niet aan het recht om in rechte op te treden van de gelijkheidsorganen. In geval van meervoudige discriminatie op grond van een of meer beschermde criteria uit [de “genderwet” van 10 mei 2007] in samenhang met een of meer beschermde criteria uit [de “antidiscriminatiewet” van 10 mei 2007] of uit de [...] wet [van 30 juli 1981], kunnen het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen [...] en het Centrum gezamenlijk in rechte optreden, met inachtneming van hun respectieve bevoegdheden.”

Uit bovenstaand uittreksel blijkt duidelijk dat, in geval van cumulatieve discriminatie, het Centrum en het Instituut gezamenlijk zullen kunnen optreden. Daarentegen biedt dat uittreksel geen ondubbelzinnig antwoord op de vraag of, los van een gezamenlijk optreden, elk van beide instanties zich zonder de andere kan beroepen op een toereikende bevoegdheid om een zaak aanhangig te maken bij een gerecht met het oog op het integraal aan de kaak stellen van dergelijke vormen van discriminatie, die vallen zowel onder één van de wetgevingen waarvoor ze verantwoordelijk is als onder een andere wetgeving. Het lijkt vanzelfsprekend die bevoegdheid aan die instanties toe te kennen, wat meer in overeenstemming zou zijn met de noodzaak om de gelding te garanderen van de verbodsbepalingen waaraan straffen verbonden zijn, maar het zou goed zijn dat duidelijk te bevestigen als dat daadwerkelijk overeenstemt met de bedoeling van de steller van het voorontwerp. Eenzelfde verduidelijking is vereist met betrekking tot intersectionele discriminatie, aangezien daarvan niet uitdrukkelijk gewag gemaakt wordt in bovenstaand uittreksel uit de memorie van toelichting.⁷⁴⁽⁴⁴⁾

De in artikel 175 beoogde verdeling van de taken over de instanties voor de bevordering van gelijke behandeling levert hetzelfde probleem op. Bijgevolg moeten daarbij dezelfde verduidelijkingen gegeven worden.

37.2. Los van wat voorafgaat, blijkt uit de regeling die bij artikel 175 van het ontworpen Wetboek ingevoerd wordt dat discriminatie op grond van criteria die niet tot de bevoegdheid van Unia behoren – zoals die bevoegdheid omschreven wordt in het samenwerkingsakkoord van 12 juni 2013⁽⁴⁵⁾ – en ook niet tot de bevoegdheid van de instantie(s) voor de bevordering van gelijke behandeling die overeenkomstig artikel 175, § 2, aangewezen moeten worden (het criterium van het geslacht en de daarmee

(44) Adv.RvS 72.913/2 van 16 februari 2023 over een voorontwerp dat heeft geleid tot de wet van 28 juni 2023 “houdende wijziging van de wet van 30 juli 1981 tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden, van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie en van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen” (*Parl. St. Kamer* 2022-23, nr. 55-3366/001, 83).

(45) In dat verband wordt eraan herinnerd dat aan Unia geen nieuwe opdracht toevertrouwd kan worden door één van de overheden die partij is bij het samenwerkingsakkoord, zonder dat het samenwerkingsakkoord zelf vooraf gewijzigd wordt (zie adv.RvS 71.302/3 van 3 mei 2022 over een voorontwerp dat heeft geleid tot de wet van 7 april 2023 “tot wijziging van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen, de wet van 30 juli 1981 tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden, de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie, en de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, wat de bescherming tegen nadelige maatregelen betreft”, *Parl. St. Kamer* 2022-23, nr. 55-3021/001, 80-93). Dat is met name het geval indien men zou overwegen om aan Unia de rol toe te bedelen van instantie voor de bevordering van gelijke behandeling in geval van discriminatie op grond van criteria die helemaal niets te maken hebben met de criteria die limitatief opgesomd worden in artikel 3 van het samenwerkingsakkoord (zie adv.RvS 72.913/2).

prétendue race et le sexe de la personne concernée. Tout à l’inverse, on s’interroge sur la recevabilité de l’Institut à agir seul en justice pour dénoncer, dans toutes leurs dimensions, les mêmes formes de discrimination.

Sur ce point, l’exposé des motifs se borne à énoncer ce qui suit:

Enfin, ce projet de loi n’affecte pas le droit d’action en justice des organismes de promotion de l’égalité. En cas de discrimination multiple fondée sur un ou plusieurs critères protégés de [la loi «genre» du 10 mai 2007] en combinaison avec un ou plusieurs critères protégés de [la loi «anti-discrimination» du 10 mai 2007] ou de la loi [du 30 juillet 1981], l’Institut pour l’égalité des femmes et des hommes [...] et le Centre peuvent ester en justice conjointement, dans le respect de leurs compétences respectives».

L’extrait précité indique clairement que, dans le cadre d’une discrimination cumulée, le Centre et l’Institut pourront agir conjointement. L’extrait précité laisse cependant sans réponse explicite la question de savoir si, hors l’action conjointe, chacun des deux organismes peut trouver un titre suffisant à saisir une juridiction pour dénoncer intégralement pareilles discriminations situées à cheval sur l’une des législations dont il a la responsabilité, et une autre législation. La reconnaissance de ce titre, plus conforme à la nécessité d’assurer leur effectivité aux interdictions comminées, semble aller de soi mais gagnerait cependant à être clairement confirmée si elle correspond effectivement à l’intention de l’auteur de l’avant-projet. La même clarification s’impose s’agissant de la discrimination intersectionnelle, dont l’extrait précité de l’exposé des motifs ne traite pas explicitement⁽⁴⁴⁾.

La répartition des rôles entre organismes de promotion de l’égalité de traitement envisagée par l’article 175 soulève la même difficulté et appelle, par conséquent, les mêmes clarifications.

37.2. Indépendamment de ce qui précède, il ressort du système mis en place par l’article 175 du Code en projet que les discriminations fondées sur des critères qui ne relèvent ni de la compétence d’Unia – telle que définie par l’accord de coopération du 12 juin 2013⁽⁴⁵⁾ – ni de la compétence du ou des organismes de promotion de l’égalité de traitement à désigner conformément à l’article 175, § 2 (critère du sexe et des critères qui y sont assimilés en vertu de l’article 4, 12°, ainsi que le critère des

(44) Avis 72.913/2 donné le 16 février 2023 sur un avant-projet devenu la loi du 28 juin 2023 «portant modification de la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie, de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination et de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes» (*Doc. parl., Chambre*, 2022-2023, n° 55-3366/001, p.83).

(45) Il est rappelé, à cet égard, qu’Unia ne pourrait se voir confier une nouvelle mission par l’une des collectivités partie à l’accord de coopération, sans modification préalable de l’accord de coopération lui-même (voir l’avis 71.302/3 donné le 3 mai 2022 sur un avant-projet devenu la loi du 7 avril 2023 «modifiant la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes, la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie, la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination, et la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l’exécution de leur travail, pour ce qui concerne la protection contre les mesures préjudiciables», *Doc. parl., Chambre*, 2022-23, n° 55-3021/001, pp. 80 à 93). Il en va notamment ainsi s’il était envisagé de confier à Unia le rôle d’organisme de promotion de l’égalité de traitement à propos de discriminations fondées sur des critères totalement étrangers à ceux qui sont limitativement énumérés par l’article 3 de l’accord de coopération (voir avis 72.913/2).

gelijkgestelde criteria bedoeld in artikel 4, 12°, evenals het criterium van de gezinsverantwoordelijkheden), door geen enkele instantie ten laste genomen zal worden die beschikt over de bevoegdheden die vermeld worden in artikel 175, § 1, van het ontworpen Wetboek. Dat is het geval met⁽⁴⁶⁾ de verschillen in behandeling op grond van de “verblijfsstatus” en de “taal”.

De stellers moeten de verschillen in behandeling die voortvloeien uit die situatie kunnen rechtvaardigen in het licht van de artikelen 10 en 11 van de Grondwet.

Artikel 184

38.1. In artikel 184 moeten de woorden “het Parlement francophone bruxellois” vervangen worden door de woorden “de Vergadering van de Franse Gemeenschapscommissie”.

38.2. In artikel 184, § 3, tweede lid, is het begrip “magistratuur” niet duidelijk. Het spreekt trouwens vanzelf dat gerechtelijke magistraten enkel deel kunnen uitmaken van het comité van deskundigen dat opgericht wordt, indien de bevoegde federale overheid dat toestaat (artikel 294, tweede lid, van het Gerechtelijk Wetboek) en niet eenzijdig door het ontworpen Wetboek opgelegd kan worden.

38.3. De vraag rijst waarom voor een comité van deskundigen, deskundigen “van het professorenkorps van de Brusselse universiteiten” bevoorrecht zouden moeten worden en niet die van andere Belgische universiteiten.

De Griffier,

Annemie GOOSSENS

De Voorzitter,

Jeroen VAN NIEUWENHOVE

responsabilités familiales), ne seront prises en charge par aucun organisme disposant des compétences visées à l’article 175, § 1^{er}, du Code en projet. Il en va ainsi⁽⁴⁶⁾ pour les distinctions de traitement fondées sur le «statut de séjour» et sur la «langue».

Les auteurs doivent être en mesure de justifier les différences de traitement qui résultent de cette situation au regard des articles 10 et 11 de la Constitution.

Article 184

38.1. À l’article 184, il y a lieu de remplacer les termes «le Parlement francophone bruxellois» par les termes «l’Assemblée de la Commission communautaire française».

38.2. À l’article 184, § 3, alinéa 2, la notion de «magistrature» n’est pas claire. Il va d’ailleurs de soi que la présence de magistrats judiciaires au sein de la commission d’experts mise en place ne pourra se concevoir qu’avec l’autorisation de l’autorité fédérale compétente (article 294, alinéa 2, du Code judiciaire) et ne peut être imposée de manière unilatérale par le Code en projet.

38.3. La question se pose de savoir pourquoi, s’agissant d’une commission d’experts, il y aurait lieu de privilégier des experts «issus du corps académique d’Universités bruxelloises», et non d’autres universités belges.

Le Greffier,

Annemie GOOSSENS

Le Président,

Jeroen VAN NIEUWENHOVE

(46) Er kan aanvaard worden dat het begrip “sociale situatie” voldoende verband houdt met het begrip “sociale positie” dat in het samenwerkingsakkoord van 12 juni 2013 vermeld wordt, waardoor de verschillen op grond van die “sociale situatie” tot de bevoegdheid van Unia kunnen behoren zonder dat het absoluut nodig is het samenwerkingsakkoord te wijzigen (zie adv.RvS 72.913/2).

(46) Il peut être admis que la notion de «condition sociale» est suffisamment liée à celle d’«origine sociale» visée par l’accord de coopération du 12 juin 2013, en manière telle que les distinctions fondées sur cette «condition sociale» peuvent ressortir de la compétence d’Unia sans nécessiter de manière impérative la modification de l’accord de coopération (voir avis 72.913/2).

**ONTWERP VAN GEZAMENLIJK
DECREET EN ORDONNANTIE**

**van het Brussels Hoofdstedelijk
Gewest, de Gemeenschappelijke
Gemeenschapscommissie en de Franse
Gemeenschapscommissie houdende
het Brussels Wetboek inzake de
gelijkheid, de non-discriminatie en
de bevordering van diversiteit**

De Brusselse Hoofdstedelijke Regering,

Het Verenigd College van de Gemeenschappelijke
Gemeenschapscommissie,

Op voordracht van de Minister-President van de
Brusselse Hoofdstedelijke Regering en van de Voorzitter
van het Verenigd College van de Gemeenschappelijke
Gemeenschapscommissie,

Na beraadslaging,

BESLUITEN:

De Minister-President van de Brusselse Hoofdstede-
lijke Regering en Voorzitter van het Verenigd College
van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie is
ermee belast bij het Brussels Hoofdstedelijk Parlement
en de Verenigde Vergadering van de Gemeenschappelijke
Gemeenschapscommissie het ontwerp van gezamenlijk
decreet en ordonnantie in te dienen waarvan de tekst hierna
volgt:

**DEEL 1
Algemene bepalingen**

**TITEL 1
Inleidende bepalingen**

Artikel 1

Dit gezamenlijk decreet en ordonnantie houdende het
Brussels Wetboek inzake de gelijkheid, de non-discrimina-
tie en de bevordering van diversiteit, hierna “het Wetboek”
genoemd, regelt een aangelegenheid als bedoeld in de
artikelen 39, 135 en 135*bis* van de Grondwet, alsmede in
de artikelen 127 en 128 van de Grondwet uit hoofde van
artikel 138 daarvan.

**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**

Le Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale,

Le Collège réuni de la Commission communautaire
commune,

Sur la proposition du Ministre-Président du Gouverne-
ment de la Région de Bruxelles-Capitale et du Président du
Collège réuni de la Commission communautaire commune,

Après délibération,

ARRÊTENT :

Le Ministre-Président du Gouvernement de la Région
de Bruxelles-Capitale et Président du Collège réuni de
la Commission communautaire commune est chargé de
présenter au Parlement de la Région de Bruxelles-Capitale
et à l'Assemblée réunie de la Commission communautaire
commune le projet de décret et ordonnance conjoints dont
la teneur suit :

**PARTIE 1^{RE}
Dispositions générales**

**TITRE 1^{ER}
Dispositions introductives**

Article 1^{er}

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

Artikel 2

Dit Wetboek streeft naar het bijdragen aan de verwezenlijking van de gelijkheid en de inclusie op het Brussels grondgebied, de bestrijding van alle vormen van discriminatie, het waarborgen van gelijke kansen en behandeling en de bevordering van de diversiteit.

Artikel 3

Dit Wetboek beoogt tevens de omzetting van de volgende Europese richtlijnen:

- richtlijn 79/7/EEG van de Raad van 19 december 1978 betreffende de geleidelijke tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen op het gebied van de sociale zekerheid;
- richtlijn 2000/43/EG van de Raad van 29 juni 2000 houdende toepassing van het beginsel van gelijke behandeling van personen ongeacht ras of etnische afstamming;
- richtlijn 2000/78/EG van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep;
- richtlijn 2004/113/EG van de Raad van 13 december 2004 houdende de toepassing van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen bij de toegang tot en het aanbod van goederen en diensten;
- richtlijn 2006/54/EG van het Europees Parlement en de Raad van 5 juli 2006 betreffende de toepassing van het beginsel van gelijke kansen en gelijke behandeling van mannen en vrouwen in arbeid en beroep (herschikking);
- richtlijn 2010/41/EU van het Europees Parlement en de Raad van 7 juli 2010 betreffende de toepassing van het beginsel van gelijke behandeling van zelfstandig werkzame mannen en vrouwen en tot intrekking van Richtlijn 86/613/EEG van de Raad;
- richtlijn (EU) 2016/2102 van het Europees Parlement en de Raad van 26 oktober 2016 inzake de toegankelijkheid van de websites en mobiele applicaties van overheidsinstanties;
- richtlijn (EU) 2019/1158 van het Europees Parlement en de Raad van 20 juni 2019 betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven voor ouders en mantelzorgers, waarvan artikel 11 een nieuwe anti-discriminatieclausule bevat.

Artikel 4

Het gebruik van mannelijke namen in dit Wetboek is gemeenschlchtig.

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 épïcène.

TITEL 2
Définities

Artikel 5

Voor de toepassing van dit Wetboek wordt verstaan onder:

- 1° «positieve actie»: specifieke maatregelen om de nadelen verband houdende met één of meer van de beschermde criteria te voorkomen of te compenseren, met het oog op het waarborgen van een volledige gelijkheid in de praktijk;
- 2° «lokaal bestuur»:
 - a) de gemeenten;
 - b) de intercommunales;
 - c) de autonome gemeentebedrijven;
 - d) de gemeentelijke vzw's;
- 3° «redelijke aanpassingen»: passende maatregelen die in een concrete situatie en naargelang de behoefte worden getroffen, en die geen onevenredige of buitensporige last vormen, om een persoon met een handicap in staat te stellen toegang te krijgen en te behouden tot huisvesting, werkgelegenheid, deelneming en vooruitgang te boeken, of, in het algemeen, toegang te krijgen tot, deel te nemen aan en vooruitgang te boeken op de onder deze Wetboek vallende toepassingsgebieden en activiteiten;
- 4° «mobiele applicatie»: toepassingssoftware die is ontworpen en ontwikkeld door of namens het gewestelijk bestuur of lokaal bestuur met het oog op gebruik door het algemene publiek op mobiele toestellen zoals smartphones en tablets. Zij omvat niet de besturingssoftware van die toestellen (mobiele besturingssystemen) noch de hardware;
- 5° «vzw»: vereniging zonder winstoogmerk die valt onder het Wetboek van vennootschappen en verenigingen van 23 maart 2019;
- 6° «gemeentelijke vzw»: een vzw die aan één van de volgende voorwaarden voldoet:
 - één of meer van haar organen is voor meer dan de helft samengesteld uit leden van de gemeenteraad die zetelen in die hoedanigheid of door de gemeenteraad voorgedragen leden;
 - de gemeente of haar directe of indirecte vertegenwoordigers beschikken over een stemgerechtigde meerderheid in één of meer bestuursorganen;
- 7° «goederen»: goederen in de zin van de bepalingen van het Verdrag betreffende de Europese Unie en het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie inzake het vrij verkeer van goederen;

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° «aménagement 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° «College»: het college van de Franse Gemeenschapscommissie;
- 9° «Verenigd College»: het Verenigd College van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie;
- 10° «diversiteitsconsulent»: een personeelslid van Actiris met als opdracht de openbare en particuliere organisaties en de verenigingen op het grondgebied van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest te begeleiden bij het opstellen, implementeren, opvolgen en evalueren van hun diversiteitsplan;
- 11° «Verdrag van de Verenigde Naties»: het Verdrag van de Verenigde Naties over de rechten van personen met een handicap, opgesteld te New York, op 13 december 2006;
- 12° «beschermd criteria»: geslacht, criterium die gelijk wordt gesteld met zwangerschap, bevalling, moederschap, borstvoeding, geassisteerde voortplanting, medische of sociale verandering, genderidentiteit, gender expressie, seksuele kenmerken, vaderschap, co-moederschap, co-vaderschap, co-ouderschap; zogenaamd ras; huidskleur; afkomst; nationaliteit; nationale of etnische afstamming; origine en sociale situatie; de gezinsverantwoordelijkheden, met inbegrip van alleen ouderschap; leeftijd; verblijfsstatus; seksuele geaardheid; burgerlijke staat; geboorte; vermogen; geloof of levensbeschouwing; politieke overtuiging; syndicale overtuiging; taal; verleden, huidige of toekomstige gezondheidstoestand; handicap, fysieke of, genetische;
- 13° «beschermd zogenaamd raciale criteria»: zogenaamd ras, huidskleur, nationaliteit, afkomst en nationale of etnische afstamming;
- 14° «direct onderscheid»: de situatie die zich voordoet wanneer iemand ongunstiger wordt behandeld dan een ander in een vergelijkbare situatie wordt, is of zou worden behandeld op basis van één of meer van de, echte of vermeende, beschermde criteria die rechtstreeks of door associatie worden toegekend;
- 15° «directe discriminatie»: direct onderscheid op grond van een of meer van de beschermde criteria dat niet gerechtvaardigd kan worden op grond van de bepalingen van dit Wetboek;
- 16° «indirect onderscheid»: de situatie die zich voordoet wanneer een ogenschijnlijk neutrale bepaling, maatstaf of handelwijze personen gekenmerkt door een of meer van de echte of vermeende, beschermde criteria die rechtstreeks of door associatie worden toegekend, bijzonder kan benadelen in vergelijking met andere personen;
- 17° «indirecte discriminatie»: indirect onderscheid op grond van een of meer van de beschermde criteria dat niet gerechtvaardigd kan worden op grond van de bepalingen van dit Wetboek;
- 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 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; 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° «intersectoriele discriminatie»: directe of indirecte, discriminerende of seksuele intimidatie, of de opdracht om te discrimineren gebaseerd op verschillende, echte of vermeende, beschermde criteria die op zichzelf of door associatie worden toegekend, die zodanig op elkaar inspelen en onlosmakelijk met elkaar verbonden worden;
- 19° «contractuele betrekking»: iedere betrekking die niet statutair is, zowel voor arbeid al dan niet in loondienst, arbeid in het kader van stageovereenkomsten, leerovereenkomsten, beroepsinlevingsovereenkomsten en startbaanovereenkomsten of arbeid als zelfstandige;
- 20° «werkgever»: iedere werkgever van wie ten minste een van de exploitatiezetels zich op het grondgebied van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest bevindt, enkel voor wat deze exploitatiezetel(s) betreft, alsook de gewestelijke besturen en de lokale besturen;
- 21° «stichting»: stichting die valt onder het Wetboek van Vennootschappen en Verenigingen van 23 maart 2019;
- 22° «gewestregering»: de regering van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest;
- 23° «belangenverenigingen»:
- elke instelling van openbaar nut en rechtspersoon die zich statutair tot doel stelt de rechten van de mens te verdedigen of discriminatie te bestrijden en die de voorwaarden voorzien in artikel 17, tweede lid, 1° tot 3°, van het Gerechtelijk Wetboek vervult;
 - de representatieve werknemers- en werkgeversorganisaties, bedoeld bij artikel 3 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en paritaire comités;
 - de representatieve vakorganisaties in de zin van de wet van 19 december 1974 tot de regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel;
 - de representatieve vakorganisaties in het aangewezen orgaan van vakbondsoverleg voor de administraties waarop de wet van 19 december 1974 tot de regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel niet van toepassing is;
 - de representatieve organisaties van de zelfstandigen;
- 24° «discriminerende intimidatie»: ongewenst gedrag dat met één of meer van de beschermde criteria verband houdt, en tot doel of als gevolg heeft dat de waardigheid van de persoon wordt aangetast en een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving wordt gecreëerd;
- 25° «seksuele intimidatie»: wanneer zich enige vorm van ongewenst verbaal, non-verbaal of fysiek gedrag met een seksuele connotatie voordoet met als doel of gevolg dat de waardigheid van een persoon wordt aangetast,
- 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»:
- 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;
 - 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;
 - 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;
 - 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;
 - 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,

in het bijzonder wanneer een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende situatie wordt gecreëerd;

26° «weerslag voor personen met een handicap»: impact van een project op de situatie van de personen met een handicap met het oog op de bescherming en bevordering van de mensenrechten van personen met een handicap en rekening houdend met het doel om hen in staat te stellen om autonoom te leven en voluit deel te nemen aan alle aspecten van het leven op basis van de gelijkheid met anderen;

27° «opdracht tot discrimineren»: elke handelwijze die er in bestaat wie ook opdracht te geven om een persoon, een groep, een gemeenschap of één van hun leden te discrimineren;

28° «Brusselse instanties»:

- de gewestelijke instanties;
- de instanties van de Franse Gemeenschapscommissie;
- de instanties van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie;

29° «instanties van de Franse Gemeenschapscommissie»:

- de diensten van het college van de Franse Gemeenschapscommissie;
- de instellingen, centra en diensten die erkend zijn door de Franse Gemeenschapscommissie of die onder toezicht staan van de Franse Gemeenschapscommissie;
- de instellingen van openbaar nut van de Franse Gemeenschapscommissie die behoren tot categorie A en categorie B, overeenkomstig de wet van 16 maart 1954 betreffende de controle op sommige instellingen van openbaar nut, en hun operationele dochterondernemingen;
- de publiekrechtelijke instellingen of instellingen van openbaar nut die door de Franse Gemeenschapscommissie zijn opgericht;
- de vzw's die zijn opgericht op het initiatief van het College;

30° «instanties van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie»:

- de diensten van het Verenigd College;
- de instellingen, centra en diensten die erkend zijn door de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie of die onder toezicht staan van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie, met inbegrip van de OCMW's en OCMW-verenigingen;
- de instellingen van openbaar nut van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie die behoren tot categorie A en categorie B, overeenkomstig de wet van 16 maart 1954 betreffende de

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

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

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

28° «instances bruxelloises»:

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

29° «instances de la Commission communautaire française»:

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

30° «instances de la Commission communautaire commune»:

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

controle op sommige instellingen van openbaar nut, en hun operationele dochterondernemingen;

- de publiekrechtelijke instellingen en instanties of instellingen van openbaar nut die door de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie zijn opgericht of onder toezicht staan van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie;
- de vzw's die zijn opgericht op het initiatief van het Verenigd College;

31° «gewestelijke instanties»:

- het bestuur van de Regering;
- de instellingen van openbaar nut van het Gewest die behoren tot categorie A en categorie B, overeenkomstig de wet van 16 maart 1954 betreffende de controle op sommige instellingen van openbaar nut, en hun operationele dochterondernemingen;
- pararegionale publiekrechtelijke instellingen of instellingen van openbaar nut en hun operationele dochterondernemingen;
- de vzw's die zijn opgericht op het initiatief van de Regering;

32° «Instituut»: het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen, gecreëerd door de wet van 16 december 2022 houdende oprichting van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen;

33° «voor het publiek toegankelijke plaatsen»: alle openbare of privégebouwen of gebouwgedeelten, plaatsen en ruimtes bestemd voor publiek gebruik, alsook het openbaar stads- en streekvervoer, met inbegrip van de gespecialiseerde lijndiensten, de taxidiensten en autoverhuurdiensten met chauffeur;

34° «op tijd gebaseerde media»: media van de volgende types: louter geluid, louter videobeeld, audio-video, audio en/of video in combinatie met interactie;

35° «lid van het bestuursorgaan»: natuurlijke persoon die benoemd wordt om zitting te hebben in het bestuursorgaan, met uitzondering van het lid van rechtswege;

36° «norm»: een norm zoals bedoeld in artikel 2, punt 1), van Verordening (EU) nr. 1025/2012 van het Europees Parlement en de Raad van 25 oktober 2012 betreffende Europese normalisatie, tot wijziging van de Richtlijnen 89/686/EEG en 93/15/EEG van de Raad alsmede de Richtlijnen 94/9/EG, 94/25/EG, 95/16/EG, 97/23/EG, 98/34/EG, 2004/22/EG, 2007/23/EG, 2009/23/EG en 2009/105/EG van het Europees Parlement en de Raad en tot intrekking van Beschikking 87/95/EEG van de Raad en Besluit nr. 1673/2006/EG van het Europees Parlement en de Raad;

37° «Europese norm»: een Europese norm zoals bedoeld in artikel 2, punt 1), onder b), van Verordening (EU) nr. 1025/2012;

organismes d'intérêt public, et leurs filiales opérationnelles;

- les institutions et organismes de droit public ou d'intérêt public créées ou contrôlés par la Commission communautaire commune;

- les ASBL créées à l'initiative du Collège réuni;

31° «instances régionales»:

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

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

33° «lieux ouverts au public»: tous les bâtiments ou parties de bâtiments, lieux et espaces, publics ou privés, destinés à un usage public ainsi que le transport en commun urbain et vicinal, en ce compris les services réguliers spécialisés, les services de taxis et les services de location de voitures avec chauffeurs;

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

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

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

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

- 38° «geharmoniseerde norm»: een geharmoniseerde norm zoals bedoeld in artikel 2, punt 1), onder c), van Verordening (EU) nr. 1025/2012;
- 39° «adviesorganen»: alle raden, commissies, comités, werkgroepen of andere organen, ongeacht de benaming ervan, die bij ordonnantie, bij decreet of bij besluit van de gewestregering, het College of het Verenigd College, of van hun departementen of diensten worden opgericht, met uitzondering van die welke op basis van statutaire bepalingen worden opgericht;
- 40° «bestuursorgaan»: de raad van bestuur van de rechtspersoon of, bij ontstentenis, elk ander orgaan, ongeacht diens benaming, dat over alle bevoegdheden beschikt die normaal gezien toegekend worden aan een raad van bestuur en die noodzakelijk zijn voor de verwezenlijking van de opdracht of het maatschappelijk doel van de rechtspersoon, met uitzondering van zijn dagelijks bestuur;
- 41° «operatoren van socio-professionele inschakeling»: alle rechtspersonen die ingevolge hun maatschappelijk doel niet-werkende werkzoekenden socio-professioneel inschakelen krachtens artikel 6, § 1, IX, 2°, van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming der instellingen;
- 42° «intermediaire organisaties»: alle publieke of private organisaties of personen die activiteiten aanbieden op het vlak van arbeidsbemiddeling;
- 43° «erkenningorgaan»:
- a) de directie-generaal Personen met een Handicap van de federale overheidsdienst Sociale Zekerheid;
 - b) de «Service bruxellois francophone des personnes handicapées» van de Franse Gemeenschapscommissie, de «Service Phare» genoemd;
 - c) het Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap;
 - d) het « Agence pour une Vie de Qualité», afgekort « AViQ »;
 - e) de Dienst van de Duitstalige Gemeenschap voor Personen met een Handicap (Dienststelle der Deutschsprachigen Gemeinschaft für Personen mit einer Behinderung); en
 - f) de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding (VDAB). In dat geval wordt de erkenning beperkt tot de personen die «Bijzondere tewerkstellingsondersteunende maatregelen» (BOTM) genieten welke door de VDAB worden toegekend voor werknemers met een handicap;
 - g) de bicommunautaire Dienst voor Gezondheid, Bijstand aan Personen en Gezinsbijslag, opgericht bij de ordonnantie van 23 maart 2017 houdende
- 38° «norme harmonisée»: une norme harmonisée au sens de l'article 2, point 1) c), du Règlement (UE) n° 1025/2012;
- 39° «organes consultatifs»: tous les conseils, commissions, comités, groupes de travail et tout autre organe, quelle que soit sa dénomination, qui ont été créés par une ordonnance, un décret ou par un arrêté du Gouvernement, du Collège ou du Collège réuni, d'un ou plusieurs membres du Gouvernement, du Collège ou du Collège réuni, ou de leurs départements ou services, à l'exception de ceux créés sur la base de dispositions statutaires;
- 40° «organe de gestion»: le conseil d'administration de la personne morale ou, à défaut, tout autre organe, quelle que soit sa dénomination, qui dispose des pouvoirs normalement attribués à un conseil d'administration et nécessaires à la réalisation de la mission ou de l'objet social de la personne morale à l'exclusion de sa gestion journalière;
- 41° «opérateurs d'insertion socioprofessionnelle»: toutes les personnes morales qui procèdent à l'insertion socio-professionnelle de demandeurs d'emploi inoccupés en vertu de l'article 6, § 1^{er}, IX, 2°, de la loi spéciale du 8 août 1980 de réformes institutionnelles;
- 42° «organisations intermédiaires»: toutes les organisations publiques ou privées ou toutes les personnes proposant des activités en matière de placement des travailleurs;
- 43° «organisme de reconnaissance»:
- a) la Direction Générale Personnes handicapées du Service public fédéral Sécurité sociale;
 - b) le Service bruxellois francophone des personnes handicapées de la Commission communautaire française, dénommé «Service PHARE»;
 - c) la «Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap»;
 - d) l'Agence pour une Vie de Qualité, en abrégé AViQ;
 - e) l'Office de la Communauté germanophone pour les personnes handicapées (Dienststelle der Deutschsprachigen Gemeinschaft für Personen mit einer Behinderung); et
 - f) le «Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding» (VDAB). Dans ce cas précis, la reconnaissance est limitée aux personnes bénéficiant de «Bijzondere tewerkstellingsondersteunende maatregelen» (BTOM) octroyées par le VDAB pour les travailleurs en situation de handicap;
 - g) l'Office bicommunautaire de la santé, de l'aide aux personnes et des prestations familiales institué par l'ordonnance du 23 mars 2017 portant création de

de oprichting van de bicommunautaire Dienst voor Gezondheid, Bijstand aan Personen en Gezinsbijslag;

- h) de Brusselse verzekeringsinstellingen, bedoeld in de ordonnantie van 21 december 2018 betreffende de Brusselse verzekeringsinstellingen in het domein van de gezondheidszorg en de hulp aan personen, met name in het kader van de toekenning van individuele hulpmiddelen aan personen met een handicap;
- i) de persoon of personen die de graad van verminderde zelfredzaamheid vaststellen overeenkomstig artikel 4, derde lid, van de ordonnantie van 10 december 2020 betreffende de tegemoetkoming voor hulp aan bejaarden;

44° «Parlement»: het Parlement van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, de Verenigde Vergadering van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie en de Raad van de Franse Gemeenschapscommissie;

45° «stukken uit erfgoedcollecties»: in particulier of openbaar bezit zijnde goederen die van historisch, artistiek, archeologisch, esthetisch, wetenschappelijk of technisch belang zijn en deel uitmaken van verzamelingen die worden bewaard door culturele instellingen zoals bibliotheken, archieven en musea;

46° «publiek diversiteitsplan»: geheel van maatregelen binnen de overheidsdiensten ter bevordering van de vertegenwoordiging van alle bevolkingsgroepen, hun inclusie en ter bestrijding van discriminatie in de tewerkstelling bij de gewestelijke instanties, de instanties van de Franse Gemeenschapscommissie, de instanties van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie en de lokale besturen;

47° «privaat diversiteitsplan»: een flexibel instrument waarmee acties kunnen worden ontwikkeld en gecontroleerd die rechtstreeks beantwoorden aan de realiteit van een onderneming bij de bevordering en het beheer van de diversiteit, de integratie en de bestrijding van verschillende vormen van discriminatie;

48° «wijken van het grondgebied van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest»: alle statistische wijken van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest als gedefinieerd door het Nationaal Instituut voor de Statistiek;

49° «Gewest»: het Brussels Hoofdstedelijk Gewest;

50° «arbeidsbetrekkingen»: De arbeidsbetrekkingen in overheidsdienst van de Brusselse instanties en lokale besturen, met inbegrip van de voorwaarden voor toegang, benoeming en bevordering, met inbegrip van de selectiecriteria en -procedures, de voorwaarden en tests voor aanwerving en bevordering, de arbeidsvoorwaarden, met inbegrip van de bezoldiging en de voorwaarden voor ontslag, en volgende, en dit:

l'Office bicommunautaire de la santé, de l'aide aux personnes et des prestations familiales;

- h) les organismes assureurs bruxellois, visés dans l'ordonnance du 21 décembre 2018 relative aux organismes assureurs bruxellois dans le domaine des soins de santé et de l'aide aux personnes, notamment dans le cadre de l'octroi des aides individuelles pour personnes handicapées;
- i) la personne ou les personnes qui établissent le degré de réduction d'autonomie conformément à l'article 4, alinéa 3, de l'ordonnance du 10 décembre 2020 relative à l'allocation pour l'aide aux personnes âgées;

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

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

46° «plan diversité public»: dispositif de mesures destinées à favoriser dans la fonction publique la représentation de l'ensemble des composantes de la population, leur inclusion, et à lutter contre la discrimination dans l'emploi dans les instances régionales, les instances de la Commission communautaire française, les instances de la Commission communautaire commune, et les administrations locales;

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

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

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

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

- ongeacht de statutaire of contractuele aard van de benoeming;
 - zowel voor arbeid gepresteerd in het kader van stageovereenkomsten, leerovereenkomsten, beroepsinlevingsovereenkomsten en startbaanovereenkomsten of arbeid als zelfstandige;
 - op alle niveaus van de beroepshiërarchie en voor alle sectoren;
- 51° «diensten»: diensten in de zin van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie;
- 52° «werknemer bij het gewestelijke bestuur»: personeelslid dat, al dan niet bezoldigd, werkt bij de gewestelijke besturen, zowel in vast verband benoemd als aangeworven met een arbeidsovereenkomst, stage of vrijwilligerswerk;
- 53° «werknemer bij het lokaal bestuur»: personeelslid dat, al dan niet bezoldigd, werkt bij de lokale besturen, zowel in vast verband benoemd als aangeworven met een arbeidsovereenkomst, stage of vrijwilligerswerk;
- 54° «Unia»: het interfederaal Centrum voor gelijke kansen en bestrijding van discriminatie en racisme, opgericht door het samenwerkingsakkoord van 12 juni 2013 tussen de federale overheid, de Gewesten en de Gemeenschappen voor de oprichting van het interfederaal Centrum voor gelijke kansen en bestrijding van discriminatie en racisme onder de vorm van een gemeenschappelijke instelling zoals bedoeld in artikel 92*bis* van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming der instellingen.

DEEL 2 Recht op non-discriminatie

TITEL 1 Toepassingsgebied

Artikel 6

Met inachtneming van de bevoegdheden die door het Gewest, de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie en de Franse Gemeenschapscommissie worden uitgeoefend, is dit Deel van toepassing op alle personen, zowel in de openbare als in de particuliere sector, met inbegrip van de gewestelijke instanties, van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie en van de Franse Gemeenschapscommissie, alsook de lokale besturen, met betrekking tot:

- 1° de sociale bescherming, met inbegrip van het beleid en de gezondheidszorg;
- 2° de sociale voordelen;

- indépendamment du régime statutaire ou contractuel de l'engagement;
 - tant le travail presté dans le cadre de conventions de stage, d'apprentissage, d'immersion professionnelle et de premier emploi ou le travail indépendant;
 - à tous les niveaux de la hiérarchie professionnelle et pour toutes les branches d'activité;
- 51° «services»: les services au sens du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne;
- 52° «travailleur dans l'administration régionale»: membre du personnel qui travaille dans l'administration régionale, qu'il soit dans sa relation de travail sous statut ou sous contrat de travail, de stage ou de bénévolat, rémunéré ou non;
- 53° «travailleur dans l'administration locale»: membre du personnel qui travaille dans l'administration locale, qu'il soit dans sa relation de travail sous statut ou sous contrat de travail, de stage ou de bénévolat, rémunéré ou non;
- 54° «Unia»: le Centre interfédéral pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme et les discriminations, créé par l'accord de coopération du 12 juin 2013 entre l'autorité fédérale, les Régions et les Communautés visant à créer un Centre interfédéral pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme et les discriminations sous la forme d'une institution commune au sens de l'article 92*bis* de la loi spéciale de réformes institutionnelles du 8 août 1980.

PARTIE 2 Droit à la non-discrimination

TITRE 1^{ER} Champ d'application

Article 6

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

- 1° la protection sociale, y compris la politique et les soins de santé;
- 2° les avantages sociaux;

- 3° de toegang tot en het verstrekken van goederen en diensten, die los van de betrokken persoon ter beschikking van het publiek staan en buiten de private en familiale sfeer om worden aangeboden, evenals tot de verrichtingen uitgevoerd in dat verband, met inbegrip van huisvesting, energie en openbaar stads- en streekvervoer;
- 4° de tewerkstelling, zoals bepaald in de bevoegdheden van het Gewest zoals bedoeld in de bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming der instellingen;
- 5° de toegang tot en de deelname aan, alsook elke andere uitoefening van een economische, sociale, culturele of politieke activiteit toegankelijk voor het publiek;
- 6° de vermelding in een officieel stuk of in een proces-verbaal;
- 7° de Bijstand aan Personen;
- 8° de sociale promotie;
- 9° het toerisme;
- 10° de gemeentelijke, provinciale, intercommunale en privé-infrastructuren, wat lichamelijke opvoeding, sport en openluchtlevens betreft;
- 11° het schoolvervoer en het beheer van de schoolgebouwen;
- 12° de arbeidsbetrekkingen;
- 13° het lidmaatschap van en betrokkenheid bij een werknemers- of werkgeversorganisatie of enige andere organisatie waarvan de leden een bepaald beroep uitoefenen, met inbegrip van de voordelen die dergelijke organisaties bieden.

TITEL 2 Verbod van discriminatie

HOOFDSTUK 1 Verboden gedragingen

Artikel 7

Gelijke behandeling is gegarandeerd.

Gelijke behandeling in de zin van dit Wetboek houdt het verbod in op elke vorm van discriminatie.

In de zin van dit Wetboek, zijn de volgende gedragingen verboden:

- 1° rechtstreekse discriminatie;
- 2° indirecte discriminatie;
- 3° intersectionele discriminatie;

- 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° weigering van redelijke aanpassingen;
- 5° discriminerende intimidatie;
- 6° seksuele intimidatie;
- 7° opdracht tot discrimineren.

HOOFDSTUK 2 Toegestane onderscheidingen

Afdeling 1 – Algemene regels voor de rechtvaardiging van onderscheidingen

Onderafdeling 1 – Gerechtaardigde directe onderscheidingen

Artikel 8

§ 1. Elk direct onderscheid op grond van één of meerdere van de beschermde criteria, met uitzondering van zogenaamd ras, huidskleur, afkomst of nationale of etnische afstamming en het geslachts criterium, vormt een directe discriminatie, tenzij dit directe onderscheid objectief wordt gerechtvaardigd door een legitiem doel en de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn.

§ 2. Elk direct onderscheid, in voorkomend geval in combinatie met andere beschermde criteria, op grond van zogenaamd ras, huidskleur, afkomst of nationale of etnische afstamming, vormt een directe discriminatie, behalve in het geval van:

- een positieve actie;
- op het gebied van tewerkstelling en arbeidsbetrekkingen, een wezenlijke en bepalende beroepsvereiste die krachtens dit Wetboek is toegestaan.

§ 3. Elk direct onderscheid dat, in voorkomend geval in combinatie met andere beschermde criteria, op geslacht is gebaseerd, vormt directe discriminatie, behalve in het geval van:

- een positieve actie;
- op het gebied van tewerkstelling en arbeidsbetrekkingen, een wezenlijke en bepalende beroepsvereiste die krachtens dit Wetboek is toegestaan.
- een onderscheid gerechtvaardigd in het licht van afdeling 3 van dit Hoofdstuk.
- een maatregel ter bescherming van de zwangerschap, de geboorte of het moederschap zoals bedoeld in artikel 9.

§ 4. In afwijking van § 1 vormt op het gebied van tewerkstelling en arbeidsbetrekkingen elk direct

- 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 – 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

onderscheid dat, in voorkomend geval in combinatie met andere beschermde criteria, gebaseerd is op seksuele geaardheid, leeftijd, handicap of geloof of overtuiging, een directe discriminatie, behalve in het geval van:

- een positieve actie;
- een wezenlijke of bepalende beroepsvereiste die krachtens dit Wetboek is toegestaan;
- wat betreft het leeftijdscriterium, een rechtvaardiging op basis van legitieme doelstellingen op het gebied van tewerkstellingsbeleid, de arbeidsmarkt en de beroepsopleiding, op voorwaarde dat de middelen om deze doelstellingen te bereiken gepast en noodzakelijk zijn.

Artikel 9

De bijzondere bepalingen betreffende de bescherming van de zwangerschap, de geboorte of het moederschap, die zijn vastgesteld om gelijke behandeling van vrouwen en mannen te bereiken, kunnen niet beschouwd worden als een vorm van discriminatie.

Onderafdeling 2 – Indirecte gerechtvaardigde onderscheidingen

Artikel 10

Elk indirect onderscheid op grond van één of meerdere van de beschermde criteria vormt een indirecte discriminatie, tenzij:

- 1° de ogenschijnlijk neutrale bepaling, maatstaf of handelswijze die aan de grondslag ligt van dit indirecte onderscheid objectief wordt gerechtvaardigd door een legitiem doel en de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn; of
- 2° in het geval van een indirecte discriminatie op grond van een situatie van handicap, er wordt aangetoond dat er geen redelijke aanpassingen mogelijk zijn op grond van de artikelen 11 en 12 van dit Wetboek.

Onderafdeling 3 – Redelijke aanpassingen voor personen met een handicap

Artikel 11

In het geval dat een persoon met een handicap verzoekt om een aanpassing in verband met zijn handicap, of in het geval dat een mantelzorger van een persoon met een handicap verzoekt om een aanpassing in verband met die handicap, wordt deze uitgevoerd. Mocht dit niet gebeuren, wordt de persoon met een handicap of de mantelzorger verwezen naar de persoon die aan het verzoek kan voldoen, ofwel geïnformeerd over de redenen voor de weigering in het geval van een onredelijk verzoek om aanpassing, en krijgt hij, zo nodig, een gelijkwaardig alternatief aangeboden.

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.

Artikel 12

§ 1. Vormt geen indirecte discriminatie, het onderscheid op grond van een handicap, wanneer wordt aangetoond dat er geen redelijke aanpassingen getroffen mogelijk zijn, zonder een onevenredige belasting te creëren.

§ 2. Wanneer die belasting in voldoende mate wordt gecompenseerd door bestaande maatregelen in het kader van het gevoerde overheidsbeleid inzake personen met een handicap, mag zij niet als onevenredig worden beschouwd.

§ 3. De gewestelijke instanties, de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie en de Franse Gemeenschapscommissie, de lokale besturen, de intermediaire organisaties en de operatoren van socio-professionele inschakeling, zijn verplicht om, wanneer zij een als onredelijke beschouwde aanpassing weigeren, de betrokken persoon met een handicap of de mantelzorger een gelijkwaardig alternatief aan te bieden.

Afdeling 2 – Wezenlijke en bepalende vereisten op het gebied van de tewerkstelling, van de Brusselse besturen en van de beroepsopleiding

Artikel 13

Van een wezenlijke en bepalende beroepsvereiste kan slechts sprake zijn wanneer:

- een bepaald kenmerk, dat verband houdt met een beschermd criterium, vanwege de aard van de betrokken specifieke beroepsactiviteiten of het kader waarin deze worden uitgevoerd, wezenlijk en bepalend is voor de uitoefening van die beroepsactiviteiten; en
- de vereiste berust op een legitieme doelstelling en daarmee evenredig is.

Artikel 14

§ 1. Een direct onderscheid, op grond van één of meerdere kenmerken die verband houden met één of meerdere van de beschermde criteria, vormt geen directe discriminatie wanneer het betrokken kenmerk of de betrokken kenmerken wegens de aard van de betrokken specifieke beroepsactiviteit of de context waarin deze wordt uitgevoerd, een wezenlijke en bepalende beroepsvereiste vormen, mits het doel legitiem is en de vereiste evenredig is aan dit doel.

§ 2. Een onderscheid dat geheel of gedeeltelijk op een kenmerk in verband met geslacht berust, met betrekking tot de toegang tot arbeid, inclusief de opleiding die daartoe de toegang geeft, vormt geen directe discriminatie indien dit kenmerk wegens de aard van de betrokken specifieke beroepsactiviteit of de context waarin deze wordt

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 socioprofessionnelle sont tenus, lorsqu'ils refusent un aménagement jugé déraisonnable, 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

uitgevoerd, een wezenlijke en bepalende beroepsvereiste vormt, mits het doel legitiem is en de vereiste evenredig is aan dit doel.

***Afdeling 3 – Goederen en diensten die
exclusief of essentieel bestemd zijn voor
de leden van een bepaald geslacht***

Artikel 15

Een direct onderscheid gebaseerd op het geslacht vormt geen directe discriminatie indien de levering van goederen en diensten die exclusief of essentieel bestemd zijn voor de leden van één geslacht, objectief gerechtvaardigd is door een legitiem doel en indien de middelen om dit doel te bereiken gepast en noodzakelijk zijn.

Afdeling 4 – Positieve acties

Artikel 16

§ 1. Een onderscheid op grond van één of meerdere beschermde criteria geeft nooit aanleiding tot de vaststelling van enige vorm van directe, indirecte of intersectionele discriminatie, noch van een opdracht tot discriminatie wanneer dit onderscheid een maatregel van positieve actie inhoudt die is aangenomen met inachtneming van het door de gewestregering, het College en het Verenigd College gezamenlijk vastgestelde regelgevingskader.

§ 2. Het regelgevingskader zoals bedoeld in § 1 moet de volgende cumulatieve voorwaarden naleven en uitvoeren:

- 1° er moet een kennelijke ongelijkheid zijn;
- 2° het verdwijnen van deze ongelijkheid moet worden aangewezen als een te bevorderen doelstelling;
- 3° de maatregel van positieve actie moet van tijdelijke aard zijn en van die aard zijn dat hij verdwijnt zodra de beoogde doelstelling is bereikt;
- 4° de maatregel van positieve actie mag andermans rechten niet onnodig beperken.

§ 3. Zolang het in §§ 1 en 2 bedoelde regelgevingskader niet is aangenomen, kunnen de positieve acties worden uitgevoerd met inachtneming van de vier voorwaarden zoals bedoeld in § 2. In dat geval, moet de auteur van de positieve actie uitdrukkelijk uitleggen, bij de uitvoering van de positieve actie, hoe deze actie elk van de vier voorwaarden naleeft en uitvoert.

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.

Afdeling 5 – Vrijwaringsbeding

Artikel 17

§ 1. Een onderscheid op grond van de beschermde criteria geeft nooit aanleiding tot de vaststelling van enige vorm van discriminatie uit hoofde van dit Wetboek, wanneer deze wordt opgelegd door of krachtens een wet, decreet of ordonnantie.

§ 2. Paragraaf 1 loopt echter niet vooruit op de overeenstemming van bij of krachtens een wet, decreet of ordonnantie gemaakte onderscheidingen met de Grondwet, het recht van de Europese Unie en het internationale recht.

TITEL 3 Algemene beschermingsregelingen

HOOFDSTUK 1 Verboden contractuele bedingen

Artikel 18

§ 1. De bepalingen die strijdig zijn met dit Deel alsook de contractuele bedingen die bepalen dat één of meerdere contracterende partijen afzien van de rechten die door dit Deel worden gewaarborgd, zijn nietig.

§ 2. De bepalingen zoals bedoeld in § 1 omvatten de administratieve handelingen, de clausules opgenomen in individuele of collectieve overeenkomsten en collectieve regelingen, evenals de bedingen opgenomen in eenzijdig uitgevaardigde documenten.

§ 3. Op het gebied van tewerkstelling en beroepsopleiding, omvatten de bepalingen zoals bedoeld in § 1 eveneens de documenten uitgaande van de werkgevers, intermediaire organisaties en de operatoren van socio-professionele inschakeling, evenals overeenkomsten waarbij deze partij zijn.

HOOFDSTUK 2 Bescherming tegen vergelding

Artikel 19

§ 1. Wanneer een melding wordt gedaan of een klacht wordt ingediend of een vordering wordt ingesteld door of ten voordele van een persoon wegens schending van dit Deel, mogen geen nadelige maatregelen worden genomen

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 socioprofessionnelle, 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

tegen de betrokken persoon, behalve om redenen die vreemd zijn aan de melding, de klacht of de vordering of hun inhoud.

§ 2. De in § 1 bedoelde bescherming is eveneens van toepassing op personen die optreden als raadsheer, verdediger, getuige of bijstandsverlener ten voordele van het slachtoffer of van de persoon die de klacht indient of aangifte doet, en voor de personen die optreden als klokkenluider.

§ 3. Wanneer een nadelige maatregel wordt genomen ten aanzien van de betrokkene binnen twaalf maanden na het indienen van de klacht of de melding, of het tijdstip waarop de betrokkene kennis nam van de melding of klacht of nadat hij redelijkerwijs kennis had kunnen nemen van deze stappen, dient degene tegen wie de klacht of de melding gericht is, te bewijzen dat de nadelige maatregel is genomen om redenen die vreemd zijn aan de klacht.

Wanneer een persoon binnen de twaalf maanden nadat hij kennis heeft genomen van de melding of klacht of nadat hij redelijkerwijs kennis had kunnen nemen van deze stappen, een nadelige maatregel neemt ten aanzien van de persoon op wie de vermeende inbreuk betrekking heeft, is het aan de persoon die de nadelige maatregel heeft genomen om aan te tonen dat de nadelige maatregel geen verband houdt met de melding of klacht of hun inhoud.

Indien door of ten behoeve van de betrokkene een rechtsvordering is ingesteld, wordt de in lid 1 bedoelde termijn verlengd tot drie maanden na de dag waarop de uitgesproken beslissing in kracht van gewijsde is getreden.

§ 4. Wanneer wordt geoordeeld dat er een nadelige maatregel in strijd met paragraaf 1 is genomen, moet de auteur van de maatregel de betrokkene een schadevergoeding betalen die, naar keuze van die persoon, gelijk is aan hetzij de in artikel 22 van dit Wetboek bedoelde forfaitaire schadevergoeding, hetzij aan de werkelijk door de persoon geleden schade. In laatstgenoemd geval, moet de betrokkene de omvang van de geleden schade bewijzen.

De in deze paragraaf bedoelde schadevergoeding kan worden gecumuleerd met de in Hoofdstuk 3 van deze Titel bedoelde schadevergoeding in geval van discriminatie.

Artikel 20

§ 1. In afwijking van artikel 19, § 4, kan deze persoon of belangenvereniging waarbij hij is aangesloten, wanneer de nadelige maatregel is genomen door een gewestelijke instantie, de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie of de Franse Gemeenschapscommissie of een lokaal

de la personne concernée, sauf pour des raisons qui sont étrangères à ce signalement, cette plainte ou cette action ou à leur contenu.

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

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

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

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

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

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

Article 20

§ 1^{er}. Par dérogation à l'article 19, § 4, lorsque la mesure préjudiciable est adoptée par une instance régionale, de la Commission communautaire commune ou de la Commission communautaire française ou une administration locale employant la personne concernée,

bestuur waarbij de betrokkene in dienst is, verzoeken opnieuw in dienst te worden genomen of zijn functie onder dezelfde voorwaarden als voorheen te laten uitoefenen.

Het verzoek wordt ingediend bij een ter post aangetekende brief binnen dertig dagen volgend op de datum van de kennisgeving van de opzegging, van de beëindiging zonder opzegging, van de eenzijdige wijziging van de arbeidsvoorwaarden of van enige andere nadelige maatregel. De betrokken werkgever moet zich binnen dertig dagen volgend op de kennisgeving een standpunt over het verzoek nemen.

De werkgever die de persoon herplaatst en/of hem of haar zijn of haar functie laat uitoefenen onder dezelfde voorwaarden als voorheen, is verplicht de gederfde verloning wegens ontslag, wijziging van de arbeidsvoorwaarden of enige andere nadelige maatregel te betalen.

Dit artikel is niet van toepassing wanneer de nadelige maatregel wordt getroffen nadat de arbeidsbetrekking een einde heeft genomen.

§ 2. Indien de werknemer na het in § 1, eerste lid bedoelde verzoek niet opnieuw in dienst wordt genomen of zijn functie niet onder dezelfde voorwaarden als voorheen kan uitoefenen, en indien er geoordeeld werd dat de nadelige maatregel in strijd is met de bepalingen van artikel 19, § 1, moet de werkgever aan de betrokkene een vergoeding betalen die, naar keuze van de werknemer, gelijk is aan een forfaitair bedrag dat overeenstemt hetzij met de bruto verloning voor zes maanden, hetzij aan de werkelijk door de betrokkene geleden schade, op voorwaarde dat in laatstgenoemd geval hij de omvang van de geleden schade bewijst.

§ 3. De werkgever is verplicht dezelfde vergoeding uit te betalen, zonder dat de betrokkenen of de belangenvereniging waarbij hij is aangesloten, het in § 1 bedoelde verzoek om opnieuw in dienst te worden opgenomen of zijn functie onder dezelfde voorwaarden als voorheen te kunnen uitoefenen moet indienen:

- 1° wanneer het bevoegde rechtscollege de feiten van discriminatie, die het voorwerp uitmaken van de klacht, als bewezen heeft geacht;
- 2° wanneer de betrokkene de arbeidsbetrekking beëindigt, omdat het gedrag van de werkgever in strijd is met de bepalingen van artikel 19, § 1, wat volgens de werknemer een reden is om de arbeidsbetrekking zonder opzegging of voor het verstrijken ervan te beëindigen;
- 3° wanneer de werkgever de arbeidsbetrekking heeft beëindigd om dringende redenen en het bevoegde rechtscollege deze beëindiging ongegrond en in strijd met de bepalingen van artikel 19, § 1 heeft geacht.

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. Wanneer de nadelige maatregel getroffen wordt nadat de arbeidsbetrekking beëindigd werd en in strijd wordt bevonden met artikel 19, § 1, is de werkgever verplicht het slachtoffer de in § 2 bedoelde schadevergoeding te betalen

Artikel 21

§ 1. Voor de toepassing van dit hoofdstuk, wordt onder klacht of melding of rechtsvordering onder meer verstaan:

- een klacht of een melding ingediend door de betrokkene bij de Brusselse instantie, het lokale bestuur of – dienst waarbij hij in dienst is, een organisatie, vereniging, instelling, operator of orgaan tegen wie de klacht is ingediend, overeenkomstig de van kracht zijnde procedures;
- een klacht of een melding bij het orgaan of de organisatie die verantwoordelijk is voor de vermoedelijke schending, namens de betrokkene, door Unia of het Instituut, of door een belangenvereniging;
- een rechtsvordering ingesteld door de betrokkene;
- een rechtsvordering ingesteld door Unia of het Instituut of een belangenvereniging ten voordele van de betrokkene of een door Unia of het Instituut of een belangenvereniging met toestemming van de bij de vermeende inbreuk betrokkene rechtsvordering;
- een klacht of melding ingediend door of namens de betrokkene bij Unia, het Instituut of een belangenvereniging;
- een melding, aangifte of klacht ingediend bij de met de controle belaste ambtenaren of bij de Inspectiedienst van de Gewestelijke Overheidsdienst Brussel;
- een aangifte bij de politie, een klacht met burgerlijke partijstelling bij de onderzoeksrechter of een kennisgeving aan de Procureur des Konings of de arbeidsauditeur;
- een melding of een klacht ingediend bij de dienst die toezicht houdt op de handelingen en de werking van overheidsdiensten of -organen of die optreedt met het oog op een minnelijke schikking van geschillen.

§ 2. Wanneer een betrokkene bij de vermoedelijke inbreuk een melding doet, een klacht indient of een rechtsvordering instelt, of wanneer een in § 1 bedoelde persoon de bedoelde handelingen verricht, kan hij de in § 1 bedoelde organisatie, dienst of instelling waarvoor de handeling wordt verricht, om een schriftelijk en gedateerd bewijs verzoeken.

§ 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 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.

Het schriftelijk bewijs verstrekt door de in § 1 bedoelde organisatie, dienst of instelling bevat de identiteit van de persoon, de getroffen maatregelen, de datum van de maatregel en de datum van het verzoek om bewijs. Deze organisaties, diensten en instellingen zijn verantwoordelijk voor de verwerking van deze gegevens in de zin van de wetgeving inzake de gegevensbescherming. De bewaartermijn voor dit bewijs is de termijn die geldt voor de opslag van het individuele dossier zoals bepaald in het gegevensbeschermingsbeleid van de verwerkingsverantwoordelijke.

HOOFDSTUK 3 Vergoeding van de slachtoffers

Afdeling 1 – Algemene regeling

Artikel 22

§ 1. Ingeval van door dit Deel beoogde discriminatie, kan het slachtoffer, Unia of de belangengroep die namens het slachtoffer optreedt een schadevergoeding vorderen overeenkomstig het contractuele of buitencontractuele aansprakelijkheidsrecht.

De persoon die het discriminatieverbod heeft geschonden moet het slachtoffer een schadevergoeding betalen die, naar keuze van het slachtoffer, overeenstemt hetzij een door § 2 vastgesteld forfaitair bedrag, hetzij aan de werkelijk door het slachtoffer geleden schade. In laatstgenoemd geval, moet het slachtoffer de omvang van de geleden schade bewijzen.

§ 2. De forfaitaire vergoeding voor morele schade ten gevolge van discriminatie wordt door de rechter vastgesteld op 2.000 euro tot 6.000 euro. De factoren waarop de rechter zijn beoordeling moet baseren zijn de volgende:

- 1° het feit dat de persoon die het discriminatieverbod heeft geschonden, niet kan aantonen dat de betrokken nadelige behandeling ook zonder discriminatie zou zijn toegepast;
- 2° in het geval van intersectionele discriminatie, de veelheid aan beschermde criteria waarop de discriminatie is gebaseerd;
- 3° een door de verzoeker aangetoonde context van systemische discriminatie, dit wil zeggen een situatie waarin een geheel van formele en informele gedragingen, regels en praktijken in een organisatie op elkaar inwerken en samen een algemeen effect veroorzaken van uitsluiting en benadeling van mensen met één of meerdere beschermde criteria;

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° andere omstandigheden waaruit de bijzondere ernst van de geleden morele schade blijkt.

§ 3. In geval van meervoudige discriminatie wordt de in § 2 bedoelde forfaitaire marge afzonderlijk toegepast op elke vastgestelde discriminatie.

§ 4. De in § 2 bedoelde bedragen worden jaarlijks op 1 januari geïndexeerd, rekening houdend met het indexcijfer van de consumptieprijzen van de maand november, met toepassing van de volgende indexeringsformule: het nieuwe bedrag is gelijk aan het basisbedrag vermenigvuldigd met het nieuwe indexcijfer en gedeeld door het beginindexcijfer. Het beginindexcijfer is die van de maand november 2023.

Afdeling 2 – Specifieke regeling voor Brusselse besturen

Artikel 23

§ 1. Ingeval van een door dit Deel beoogde discriminatie in het kader van een arbeidsbetrekking kan het slachtoffer, Unia of de belangengroep die namens het slachtoffer optreedt een vergoeding van zijn of haar schade vorderen op grond van het contractuele en buitencontractuele aansprakelijkheidsrecht.

De gewestelijke instantie, de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie en de Franse Gemeenschapscommissie, of het lokale bestuur die, als werkgever, het discriminatieverbod heeft geschonden, betaalt het slachtoffer een schadevergoeding die naar keuze van het slachtoffer, gelijk is aan hetzij een forfaitair bedrag zoals uiteengezet in § 2, hetzij aan de werkelijk door het slachtoffer geleden schade. In laatstgenoemd geval moet het slachtoffer de omvang van de geleden schade bewijzen.

§ 2. De forfaitaire schadevergoeding voor materiële en morele schade zoals vermeld in § 1, is gelijk aan de bruto bezoldiging voor zes maanden, tenzij de werkgever de werkgever aantoon dat de nadelige behandeling ook zonder discriminatie zou zijn toegepast.

In dat laatste geval wordt de forfaitaire schadevergoeding voor materiële en morele schade beperkt tot drie maanden bruto bezoldiging.

Wanneer de materiële schade die voortvloeit uit een door dit Wetboek beoogde discriminatie kan worden vergoed door toepassing van de nietigheidssanctie voorzien in artikel 18, is de forfaitaire vergoeding voor de morele schade, geleden ten gevolge van discriminatie, vastgesteld overeenkomstig artikel 22.

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

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

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

Section 2 – Régime spécifique à la fonction publique bruxelloise

Article 23

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

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

§ 2. Les dommages et intérêts forfaitaires pour préjudices matériels et moraux visés au § 1^{er} correspondent à la rémunération brute de six mois, à moins que l'employeur ne démontre que le traitement litigieux préjudiciable ou désavantageux aurait également été adopté en l'absence de discrimination.

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

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

§ 3. De forfaitaire schadevergoeding bedoeld in §§ 1 en 2 kan worden gecumuleerd met beschermingsvergoedingen ten gevolge van de beëindiging van een arbeidsrelatie, tenzij anders vereist door of krachtens de wet.

Afdeling 3 – Specifieke regeling voor huisvesting

Artikel 24

§ 1. Ingeval van een door dit Deel beoogde discriminatie op het gebied van huisvesting, kan het slachtoffer, Unia of de belangengroep die namens het slachtoffer optreedt een schadevergoeding vorderen overeenkomstig het contractuele of buitencontractuele aansprakelijkheidsrecht.

De persoon die het discriminatieverbod heeft geschonden, moet aan het slachtoffer een schadevergoeding betalen die, naar keuze van het slachtoffer, gelijk is aan hetzij een forfaitair bedrag zoals uiteengezet in § 2, hetzij aan de werkelijk door het slachtoffer geleden schade. In laatstgenoemd geval, moet het slachtoffer de omvang van de geleden schade bewijzen.

§ 2. De in § 1 bedoelde forfaitaire vergoeding voor morele schade wordt vastgesteld op een bedrag van zes maanden huur.

§ 3. In afwijking van §§ 1 en 2 moet, wanneer geen enkele huurprijs als referentie kan worden gebruikt om de forfaitaire vergoeding vast te stellen, worden verwezen naar de referentiehuurprijs die is opgenomen in het indicatief rooster van de huurprijzen, zoals bedoeld in de Brusselse huisvestingscode.

HOOFDSTUK 4 Bekendmaking van de beslissing

Artikel 25

Wanneer de rechtbank oordeelt dat er sprake is van discriminatie, kan zij bevelen dat er gedurende een door haar te bepalen periode een samenvatting van haar beslissing wordt aangeplakt, zowel buiten als binnen de inrichtingen van de overtreder of in de aan hem toebehorende ruimten, en kan zij bevelen dat deze samenvatting wordt gepubliceerd of verspreid in kranten of op enige andere wijze, met uitzondering van publicatie op het internet, en dit alles op kosten van de overtreder. De beslissing om de samenvatting aan te brengen, te publiceren en/of te verspreiden moet gerechtvaardigd zijn om toekomstige discriminatie te voorkomen. De methodes voor het tonen, publiceren en/of verspreiden van de samenvatting zullen gerechtvaardigd worden met betrekking tot hetzelfde doel. De samenvatting is volledig anoniem wat het slachtoffer betreft. De identiteit van de

§ 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

dader van de discriminatie wordt vermeld indien het een rechtspersoon betreft. Indien de dader een meerderjarige natuurlijke persoon is, kan de rechtbank bevelen dat zijn of haar identiteit wordt vermeld indien zij, in het licht van de omstandigheden van de zaak, van oordeel is dat dit strikt noodzakelijk is om toekomstige discriminatie door dezelfde dader te voorkomen. De beslissing om de identiteit van de dader te vermelden wanneer deze een meerderjarige natuurlijke persoon is, moet door de rechter specifiek worden gemotiveerd.

In afwijking van het eerste lid kan, indien het slachtoffer daarom verzoekt, ten aanzien van de dader van discriminatie die een rechtspersoon is, publicatie op het internet worden bevolen indien de vastgestelde discriminatie heeft plaatsgevonden in een context van systemische discriminatie zoals bedoeld in artikel 22, § 2, 3°. De rechter zal specifieke redenen geven voor de beslissing om de samenvatting op het internet te publiceren. Publicatie op het internet kan ook worden bevolen als het slachtoffer daarom vraagt, ongeacht of de dader een rechtspersoon of een meerderjarige natuurlijke persoon is, als de vastgestelde discriminatie zich op het internet heeft voorgedaan. Indien de dader een meerderjarige natuurlijke persoon is, mag zijn of haar identiteit alleen worden vermeld in de in lid 1 genoemde omstandigheden, rekening houdend met de gevolgen van publicatie op het internet voor zijn of haar privéleven.

TITEL 4 Specifieke beschermingsregelingen

HOOFDSTUK 1 Toepassing van gelijke behandeling op het gebied van werkgelegenheid, en gewestelijke en lokale overheidsdiensten

Artikel 26

Voor hetzelfde werk of voor werk waaraan eenzelfde waarde wordt toegekend, moet elke discriminatie op grond van geslacht of gezinsverantwoordelijkheid uit alle elementen en voorwaarden van de bezoldiging worden geweerd. In het bijzonder wanneer een systeem van werkclassificatie wordt gebruikt voor het bepalen van de bezoldigingen, moet dit systeem steunen op dezelfde criteria voor mannelijke en vrouwelijke, onafhankelijk van de gezinsverantwoordelijkheid werknemers en moet de discriminatie op grond van geslacht uitsluiten.

Artikel 27

§ 1. Een werknemer verbonden door een arbeidsbetrekking, die in moederschapsverlof, bevallingsverlof, adoptieverlof of een ander verlof in verband met de gezins-

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 responsabi-

verantwoordelijkheden is, heeft het recht om na dit verlof zijn/haar functie of een gelijkwaardige functie weer op te nemen onder dezelfde voorwaarden.

§ 2. De werknemer heeft het recht op elke verbetering van de arbeidsvoorwaarden waarop zij het recht zou hebben gehad tijdens haar afwezigheid wegens het moederschapsverlof, het geboorteverlof, het adoptieverlof of een ander verlof in verband met gezinsverantwoordelijkheden.

§ 3. De werknemer heeft het recht op alle verworven of nog te verwerven rechten tijdens haar moederschapsverlof, geboorteverlof, adoptieverlof of ander verlof in verband met gezinsverantwoordelijkheden.

§ 4. Elk slachtoffer van een inbreuk in de zin van de §§ 1 tot en met 3 kan ofwel de in artikel 23 bedoelde forfaitaire schadevergoeding eisen, ofwel de schade die hij daadwerkelijk heeft geleden. In het laatste geval, moet het slachtoffer de omvang van de geleden schade bewijzen.

HOOFDSTUK 2 Toepassing van de gelijke behandeling in de beroepsopleiding

Artikel 28

Dit hoofdstuk is van toepassing op elk persoon die zich op om het even welk niveau inlaat met professionele oriëntatie, opleiding, vorming, vervolmaking en omschakeling, evenals op al diegenen die op deze gebieden informatie of reclame verspreiden binnen de volgende instellingen:

- het “Institut bruxellois francophone pour la Formation professionnelle” opgericht door het decreet van 17 maart 1994 van de Franse Gemeenschapscommissie houdende oprichting van het “Institut bruxellois francophone pour la Formation professionnelle”;
- de centra voor beroepsopleiding erkend door het “Institut bruxellois francophone pour la Formation professionnelle” en bepaald in de artikelen 6 tot 10 van het besluit van 12 mei 1987 van de Executieve van de Franse Gemeenschap met betrekking tot de beroepsopleiding;
- de instellingen van socioprofessionele inschakeling erkend overeenkomstig het decreet van 27 april 1995 van de Franse Gemeenschapscommissie met betrekking tot de erkenning van sommige instellingen van socioprofessionele inschakeling en de betoelaging van hun activiteiten inzake beroepsopleiding om de kansen van niet-werkende en laaggeschoolde werkzoekenden

lités 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

op werk te verhogen in het kader van gecoördineerde voorzieningen van socioprofessionele inschakeling;

- de centra voor permanente vorming voor de middenstand en de kleine en middelgrote ondernemingen erkend in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, overeenkomstig het besluit van 28 oktober 1991 van de Executieve van de Franse Gemeenschap tot vaststelling van de erkenningsvoorwaarden van de centra voor permanente vorming voor de middenstand en de kleine en middelgrote ondernemingen.

Artikel 29

Gelijke behandeling dient te worden gewaarborgd aan elke persoon in de bepalingen en praktijken met betrekking tot professionele oriëntatie, opleiding, vorming, vervolmaking en omschakeling.

Gelijke behandeling dient te worden eveneens gewaarborgd wat betreft de toegang tot examens en de voorwaarden tot verkrijging en aflevering van alle soorten van diploma's, getuigschriften en titels.

Behalve in het geval van een overeenkomstig artikel 16 toegestane positieve actie, is het met name verboden:

- 1° te verwijzen naar een beschermd criterium in voorwaarden of criteria met betrekking tot de professionele oriëntatie, opleiding, vorming, vervolmaking en omschakeling, of om in deze voorwaarden of criteria elementen te gebruiken die, zelfs zonder uitdrukkelijk te verwijzen naar deze kenmerken, aanleiding geven tot discriminatie;
- 2° in de informatie of reclame, de professionele oriëntatie, opleiding, vorming, vervolmaking en omschakeling voor te stellen als meer in het bijzonder passend voor personen op grond van een beschermd criterium;
- 3° de toegang te weigeren of te hinderen tot professionele oriëntatie, opleiding, vorming, vervolmaking en omschakeling omwille van expliciete of impliciete redenen die rechtstreeks of onrechtstreeks zijn gebaseerd op een beschermd criterium;
- 4° al naargelang een beschermd criterium verschillende voorwaarden creëren voor het verkrijgen of de aflevering van alle soorten van diploma's, getuigschriften en titels van welke aard ook.

Artikel 30

Om de toepassing van het beginsel van de gelijke behandeling ten aanzien van personen met een handicap te waarborgen, dienen redelijke aanpassingen te worden verricht. Dit betekent met name dat de in artikel 28 bedoelde personen in een concrete situatie de passende maatregelen treffen om de toegang mogelijk te maken

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'orienta-

tot de beroepsoriëntatie, de informatie over beroepen, opleidings-, vervolmaking- en omschakelingsmaatregelen, tenzij deze maatregelen een onevenredige last opleggen. Deze last mag niet worden beschouwd als onevenredig indien deze in toereikende mate wordt gecompenseerd door geldende maatregelen.

HOOFDSTUK 3 Toepassing van gelijke behandeling op het gebied van huisvesting

Artikel 31

Onverminderd de regelgeving van toepassing op de openbare vastgoedoperatoren en sociale verhuurkantoren, kiest de verhuurder zijn huurder vrij en zonder discriminatie en de vastgoedmakelaar vrij en zonder discriminatie zijn huurder.

Dit hoofdstuk bepaalt de informatiegegevens alsmede de rechtvaardigingen die een verhuurder bij de kandidaat-huurder kan inwinnen.

Artikel 32

§ 1. De verhuurder mag de volgende algemene gegevens inwinnen, met naleving van de regelgeving betreffende de bescherming van de persoonlijke levenssfeer:

1° voor het bezoek:

- a) de naam en voornaam van de kandidaat-huurder(s);
- b) een communicatiemiddel met de kandidaat-huurder;

2° ter ondersteuning van de kandidaatstelling:

- a) het bedrag van de financiële middelen waarover de huurder beschikt of de raming ervan om na te gaan of de kandidaat in staat is om de huur te betalen;
- b) het aantal personen dat deel uitmaakt van het gezin om na te gaan of het gehuurde goed geschikt is gelet op de oppervlakte ervan;

3° met het oog op het opstellen en sluiten van een huurovereenkomst:

- a) elk document dat het mogelijk maakt de identiteit van de huurder en zijn bekwaamheid om te contracteren vast te stellen;
- b) de burgerlijke stand van de huurder indien deze gehuwd is of wettelijk samenwonend, rekening houdend met de bescherming van de gezinswoning zoals bedoeld in het Burgerlijk Wetboek.

§ 2. De gewestregering kan een gestandaardiseerd document vaststellen met de informatie die door de

tion 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

verhuurder opgevraagd kan worden. Dit document bevat en detailleert ten minste de inhoud en de vorm van de informatie bedoeld in § 1. De gewestregering kan, na advies van de Gegevensbeschermingsautoriteit en Unia, andere informatie bepalen die door de verhuurder opgevraagd kan worden, alsook de inhoud en de vorm ervan.

§ 3. Noch de oorsprong noch de aard van de middelen mogen door de verhuurder in aanmerking worden genomen om een woning te weigeren.

§ 4. Persoonsgegevens van kandidaat-huurders mogen door de verhuurder, ten welke titel ook, slechts worden bewaard gedurende een periode van maximaal zes maanden die nodig is voor de behandeling van hun kandidaatstelling alsook, indien nodig, gedurende een periode van maximaal 10 jaar die nodig is voor de afhandeling van geschillen in verband met mogelijke discriminatie.

Persoonsgegevens van huurders mogen worden bewaard gedurende de volledige looptijd van de betreffende huurovereenkomst en tot 5 jaar daarna, alsook, indien nodig, gedurende een periode van maximaal 10 jaar die nodig is voor de afhandeling van geschillen in verband met mogelijke discriminatie.

Artikel 33

Onverminderd artikel 32, § 1, kan de kandidaat-huurder vóór het sluiten van de huurovereenkomst een bezoek aan het pand eisen.

TITEL 5 Opsporing en vervolging van discriminatie

HOOFDSTUK 1 Discriminatietesten

Afdeling 1 – Tewerkstelling

Artikel 34

§ 1. In het kader van de toepassing van de discriminatietesten zoals bedoeld in artikel 4/3, § 2, van de ordonnantie van 30 april 2009 betreffende het toezicht op de reglementeringen inzake werkgelegenheid die tot de bevoegdheid van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest behoren en de invoering van administratieve geldboeten toepasselijk in geval van inbreuk op deze reglementeringen, moet Actiris:

1° elke eerste en vijftiende dag van de maand via elektronische weg aan de ambtenaren, die door de gewestregering zijn aangewezen om toe te zien op de toepassing

requis 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^e jours de chaque mois par voie électronique, aux fonctionnaires désignés par le Gouvernement pour contrôler l'application du

van dit Wetboek op het gebied van de tewerkstelling, alle klachten of meldingen doorgeven die haar integriteitsdienst voor gediscrimineerde werkzoekenden heeft ontvangen en die een voldoende vermoeden van discriminatie inhouden, met de uitdrukkelijke toestemming van het slachtoffer, ongeacht of hij of zij anoniem wenst te blijven of niet;

2° de ambtenaren die door de gewestregering zijn aangewezen om toe te zien op de toepassing van dit Wetboek op het gebied van de tewerkstelling, binnen een termijn van ten hoogste tien dagen na het verzoek, via elektronische weg geanonimiseerde curricula vitae toezenden die de uitvoering van de in artikel 4/3, § 2 van de ordonnantie van 30 april 2009 bedoelde tests mogelijk maken.

Actiris ziet erop toe dat de persoonsgegevens waar de doorgifte in 2° betrekking op heeft passend en relevant zijn en beperkt blijven tot wat noodzakelijk is voor de doeleinden waarvoor ze worden verwerkt.

De gewestregering bepaalt de modaliteiten en procedures voor de toezending van de in lid 1 bedoelde gegevens.

§ 2. De Gewestelijke Werkgelegenheidsinspectie van de Gewestelijke Overheidsdienst Brussel kan de persoonsgegevens van werkgevers, van de persoon die zich als het slachtoffer van discriminatie beschouwt en van andere personen verzamelen, opslaan, verwerken of meedelen voor zover dat nodig en passend is voor de vervulling van de opdracht van openbare nut zoals bedoeld in artikel 4/3 van de ordonnantie van 30 april 2009 en de wettelijke verplichtingen overeenkomstig dit Wetboek.

Het doel van de verwerking van persoonsgegevens is hoofdzakelijk het bestrijden van discriminatie en het uitvoeren van de tests zoals bedoeld in artikel 4/3, § 2 van de ordonnantie van 30 april 2009.

Onverminderd de bepalingen van lid 2, zijn de specifieke doeleinden van de verwerkingen van persoonsgegevens in verband met de uitvoering van de tests zoals bedoeld in artikel 4/3, § 2 van de ordonnantie van 30 april 2009, de in § 2 omschreven doeleinden.

§ 3. De Gewestelijke Werkgelegenheidsinspectie van de Gewestelijke Overheidsdienst Brussel is belast met de verwerking van persoonsgegevens zoals bedoeld in artikel 4, lid 7, van Verordening (EU) 2016/679 van het Europees Parlement en de Raad van 27 april 2016 betreffende de bescherming van natuurlijke personen in verband met de verwerking van persoonsgegevens en betreffende het vrije verkeer van die gegevens, in verband met de in paragraaf 2 vermelde doeleinden.

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 vitae 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 is verantwoordelijk voor de verwerking van persoonsgegevens, in de zin van artikel 4, 7) van de algemene verordening (EU) 2016/679 van het Europees Parlement en de Raad van 27 april 2016 betreffende de bescherming van natuurlijke personen in verband met de verwerking van persoonsgegevens en betreffende het vrije verkeer van die gegevens, wat betreft de doeleinden vermeld in paragraaf 1, 1° en 2°.

§ 4. Zonder afbreuk te doen aan andere wettelijke of reglementaire bepalingen die voorzien in een langere bewaartermijn, mogen de overeenkomstig § 2 niet langer bewaard dan nodig is voor de doeleinden waarvoor ze verwerkt worden, met een maximale bewaringstermijn die niet langer mag duren dan een jaar na de definitieve stopzetting van de procedures en gerechtelijke, administratieve en buitengerechtelijke beroepen die voortvloeien uit de vaststellingen door de Gewestelijke Werkgelegenheidsinspectie.

Artikel 35

De persoon die zich als slachtoffer beschouwt en een klacht over discriminatie heeft ingediend bij de Gewestelijke Werkgelegenheidsinspectie van de Gewestelijke Overheidsdienst Brussel of bij Actiris, wordt op de hoogte gebracht van het gevolg dat aan zijn klacht wordt gegeven.

Afdeling 2 – Huisvesting

Artikel 36

§ 1. Zonder afbreuk te doen aan de artikelen 6 en 20 van de Brusselse Huisvestingscode heeft de Gewestelijke Huisvestingsinspectiedienst van de Gewestelijke Overheidsdienst Brussel de opdracht om de naleving van de verplichtingen die bedoeld zijn bij of krachtens de bepalingen van de in dit Deel vastgestelde verplichtingen inzake huisvesting.

De ambtenaren van de Gewestelijke Huisvestingsinspectiedienst hebben de bevoegdheid om de inbreuken tegen de bepalingen van dit Deel op het gebied van huisvesting op te sporen en vast te stellen in processen-verbaal, die rechtsgeldig zijn tot bewijs van het tegenovergestelde. Ze kunnen, binnen de uitoefening van hun opdracht, zelf of met inschakeling van acteurs of erkende verenigingen die ijveren voor integratie via huisvesting en die daartoe zijn erkend, discriminatietesten inzake toegang tot huisvesting verrichten of laten verrichten, die gericht zijn op vastgoedmakelaars, verhuurders en hun vertegenwoordigers, waarmee op gecontroleerde wijze een verschil in behandeling op grond van een of meer beschermde criteria kan worden bepaald.

De gewestregering bepaalt de voorwaarden voor de in het vorige lid bedoelde erkenning, teneinde de onafhanke-

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 juridiques, 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

lijkheid, onpartijdigheid en de opleiding in verband met discriminatieproblemen in de huisvestingssector van de erkenninghouders te waarborgen.

De discriminatietesten in de huisvestingssector kunnen de volgende vormen aannemen:

- 1° de situatietest: twee personen of meer, reëel of fictief, die gelijkaardige profielen vertonen die behalve het/de te testen criterium/a niet sterk van elkaar verschillen en die hun belangstelling kenbaar maken of hun kandidatuur indienen bij een verhuurder, zijn vertegenwoordiger of een vastgoedmakelaar, waarna de antwoorden met elkaar vergeleken worden met het oog op het nakijken of zij voldoen aan de bepalingen van dit Deel;
- 2° de mysterie cliënt: een reële of fictieve cliënt of kandidaat die een vraag aan een verhuurder of aan een vastgoedmakelaar voorlegt met het oog op het nakijken of het van de overeenkomst gegeven antwoord overeenkomt met de bepalingen van dit Deel.

§ 2. De verzoeken zoals bedoeld in § 1, kunnen per post, via elektronische weg of telefonisch worden gedaan.

§ 3. Wanneer de discriminatietest wordt uitgevoerd door de ambtenaren van de Gewestelijke Huisvestingsinspectiedienst, kunnen zij een valse identiteit gebruiken zonder dat zij zich moeten legitimeren of erop moeten wijzen dat de bij deze gelegenheid gedane vaststellingen kunnen worden aangewend voor de controle op de goede naleving van de bepalingen van dit Deel.

§ 4. De discriminatietest mag niet van uitlokkende aard zijn, dat wil zeggen hij moet zich beperken tot het creëren van de gelegenheid om een discriminerende praktijk aan het licht te brengen door een procedure inzake overdracht van informatie aan potentiële huurders, selectie van huurders en afsluiten van huurovereenkomst zonder overdrijven na te bootsen.

§ 5. De overeenkomstig deze bepaling uitgevoerde discriminatietest vormt, indien hij positief is, een feit waardoor verondersteld kan worden dat er sprake is van directe of indirecte discriminatie, die mogelijk bestraft wordt in toepassing van artikel 54.

§ 6. Indien de discriminatietest positief is, gaat de Gewestelijke Huisvestingsinspectiedienst over tot hoorzittingen in overeenstemming met artikel 37, § 2.

§ 7. Alle acties ondernomen tijdens de discriminatietest, en de resultaten ervan worden in een verslag opgetekend.

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.

Het verslag omvat ten minste het proces-verbaal van de hoorzitting bedoeld in § 6, desgevallend de redenen voor het rechtvaardigen van het begaan van misdrijven die absoluut noodzakelijk zijn voor de uitoefening en het einddoel van de opdrachten.

§ 8. De persoonsgegevens die in het kader van discriminatietesten worden ingewonnen en verwerkt, omvatten de volgende categorieën:

- 1° identificatiegegevens, inclusief de naam en voornaam;
- 2° contactgegevens, inclusief het telefoonnummer en het e-mailadres;
- 3° andere informatie die het contact vergemakkelijkt, bijvoorbeeld de taal en het adres van de verblijfplaats;
- 4° informatie die betrekking heeft op de betrokken natuurlijke personen en die het al dan niet bestaan van discriminatie in de zin van deze titel aan het licht kan brengen, met inbegrip van kenmerken in verband met de betrokken woning;
- 5° schriftelijke communicatie en beeld- of geluidsopnames.

§ 9. De persoonsgegevens die in het kader van discriminatietesten worden ingewonnen en verwerkt, mogen slechts maximaal 5 jaar worden bewaard, indien de test geen discriminatie aan het licht brengt. De gegevens die discriminatie aan het licht brachten, worden bewaard gedurende een periode van maximaal 10 jaar die nodig is om het discriminatiegeschil in kwestie af te handelen.

§ 10. Wanneer een discriminatietest wordt uitgevoerd door acteurs of erkende verenigingen die ijveren voor integratie via huisvesting als bedoeld in lid 2 van § 1, zorgen zij ervoor dat zij de betrokken persoonsgegevens verzamelen en verwerken overeenkomstig de wet en de instructies van de Gewestelijke Huisvestingsinspectie die optreedt als verwerkingsverantwoordelijke in de zin van Verordening (EU) nr. 2016/679 van het Europees Parlement en de Raad van 27 april 2016 betreffende de bescherming van natuurlijke personen in verband met de verwerking van persoonsgegevens en betreffende het vrije verkeer van die gegevens en tot intrekking van Richtlijn 95/46/EG; Onverminderd de gevallen van openbaarmaking waarin de wet voorziet, waken deze acteurs en erkende verenigingen eveneens over de vertrouwelijkheid en de passende bescherming van deze gegevens, terwijl de Directie Gewestelijke Huisvestingsinspectie erop zal toezien dat de juistheid van deze gegevens wordt gecontroleerd.

Artikel 37

§ 1. Wanneer er door de Gewestelijke Huisvestingsinspectiedienst discriminatie wordt vastgesteld of wanneer

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

deze een discriminatietest verwezenlijkt die in toepassing van artikel 36 directe of indirecte discriminatie aan het licht brengt, wordt het proces-verbaal dat een inbreuk zoals bedoeld in dit Deel vaststelt, en dat de in artikel 36, § 7, bedoelde informatie alsook het beschermde criterium of de beschermde criteria waarop de vastgestelde discriminatie gebaseerd is, bevat, overgemaakt aan de Procureur des Konings in de vorm en volgens de termijnen voorzien door de gewestregering, indien deze discriminatie mogelijk ook een strafrechtelijke inbreuk is.

De Procureur des Konings maakt zijn beslissing om de vermoedelijke dader van een inbreuk op de bepalingen van dit Deel, al dan niet binnen de termijn voorzien door de gewestregering te vervolgen, over aan de leidend ambtenaar.

De beslissing van de Procureur des Konings om de overtreder te vervolgen sluit de toepassing van een alternatieve administratieve geldboete uit.

De beslissing van de Procureur des Konings om de overtreder niet te vervolgen of de afwezigheid van een beslissing binnen de termijn die op grond van het eerste lid afgesproken is, maakt de toepassing van een alternatieve administratieve geldboete mogelijk.

§ 2. Alvorens het in § 1 bedoelde proces-verbaal naar de Procureur des Konings wordt verzonden, wordt de beschuldigde overtreder gehoord door de leidend ambtenaar van de Gewestelijke Huisvestingsinspectiedienst of door de beambte die hij hiertoe machtigt.

De verhoorde mag bij deze verhoren vergezeld worden door een persoon naar keuze.

De leidend ambtenaar van de Gewestelijke Huisvestingsinspectiedienst kan, in voorkomend geval, na dit verhoor beslissen om de procedure al dan niet voort te zetten.

De gewestregering preciseert de organisatorische modaliteiten met betrekking tot de hoorzitting.

Artikel 38

Afhankelijk van de ernst van de feiten, die wordt beoordeeld door de Directie Gewestelijke Huisvestingsinspectie, kunnen de partijen vragen elkaar te ontmoeten. De ontmoeting is niet verplicht en kan enkel plaatsvinden als de tegenpartij er schriftelijk mee instemt. Iedere partij kan de ontmoeting op elk moment beëindigen. De weigering of het besluit om de bijeenkomst op elk moment te beëindigen mag niet in het nadeel zijn van het slachtoffer.

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.

Artikel 39

§ 1. Het slachtoffer dat wegens discriminatie in de huisvestingssector bij de Directie Gewestelijke Huisvestingsinspectie een klacht heeft ingediend, wordt op de hoogte gebracht van het verdere verloop.

§ 2. De Directie Gewestelijke Huisvestingsinspectie, in het kader van haar in artikel 36 bedoelde opdrachten, en de instellingen bedoeld in artikel 175, in het kader van hun in artikel 175, lid 2, 1° en 3° bedoelde opdrachten, wisselen persoonsgegevens uit die hen in staat te stellen hun respectieve wettelijke opdrachten inzake de strijd tegen discriminatie in de huisvestingssector uit te voeren wanneer er meldingen worden ingediend bij de instellingen bedoeld in artikel 175, onverminderd de bepalingen bedoeld in de verordening (EU) 2016/679 van het Europees Parlement en de Raad van 27 april 2016 betreffende de bescherming van natuurlijke personen in verband met de verwerking van persoonsgegevens en betreffende het vrije verkeer van die gegevens.

In het kader van deze gegevensuitwisseling zijn de Gewestelijke Huisvestingsinspectie en de in artikel 175 bedoelde instellingen afzonderlijke verwerkingsverantwoordelijken. De Gewestelijke Huisvestingsinspectie en de in artikel 175 bedoelde instellingen stellen een formulier op voor de uitwisseling van persoonsgegevens waarin gewaarborgd wordt dat de verwerking beperkt blijft tot de hierna genoemde categorieën persoonsgegevens en categorieën van betrokkenen.

De categorieën van verwerkte persoonsgegevens zijn de contactgegevens (naam, voornaam, adres), dossiernummer, de beschrijving van de feiten in verband met de inbreuken die verbonden zijn aan het dossier, de eventuele relevante beschermde criteria, de uitgevoerde discriminatietesten (de contactgegevens van de verhuurder, de fictieve e-mailadressen die zijn gebruikt, de geteste beschermde criteria) en de resultaten van die testen, het overzicht van de gevoerde hoorzittingen en of de betrokken aangeklaagden al dan niet vervolgd werd, het al dan niet bestaan van een administratieve sanctie en de motivering voor de al dan niet opgelegde sanctie, en de status van het dossier. In elk geval worden enkel die gegevens meegedeeld die relevant en niet overmatig zijn voor het bereiken van de in lid 1 genoemde doeleinden.

De categorieën van betrokkenen van wie de gegevens zullen worden verwerkt, zijn verzoekers, slachtoffers, getuigen en aangeklaagden.

De categorieën van ontvangers van de persoonsgegevens zijn de dossierbeheerders en de leden van de hiërarchische lijn, al naargelang zij die gegevens nodig hebben voor het vervullen van hun functie de medewerkers voor wie de toegang tot de gegevens nodig is voor de uitoefening

Article 39

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

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

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

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

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

Les catégories de destinataires des données à caractère personnel sont les gestionnaires des dossiers et les membres de la ligne hiérarchique, selon leur besoin de connaître des données pour l'accomplissement de leurs fonctions, le conseil d'administration, les gestionnaires

van hun functie, de leden van de hiërarchische lijn, de raad van bestuur, ICT-beheerders en de onderaannemers van de Gewestelijke Huisvestingsinspectie en de in artikel 175 bedoelde instellingen. Zij ontvangen deze gegevens op voorwaarde dat de verwerking ervan noodzakelijk is voor het bereiken van de in lid 1 genoemde doeleinden en dat de door de verwerkingsverantwoordelijken bepaalde garanties inzake veiligheid en verwerking in acht worden genomen.

De verwerkte persoonsgegevens worden bewaard voor een periode van maximaal 10 jaar vanaf het moment dat het dossier bij de instellingen wordt geopend, onverminderd een langere bewaringstermijn in geval van een rechtsvordering of in geval van toepassing van de archiefwet van 24 juni 1955. Deze termijn wordt bovendien verkort wanneer de bewaring van gegevens niet langer noodzakelijk is om de in lid 1 genoemde doeleinden te bereiken.

Artikel 40

Onverminderd hetgeen reeds is bepaald met betrekking tot discriminatietesten die worden uitgevoerd overeenkomstig artikel 36 en de uitwisseling van persoonsgegevens in verband met klachten, meldingen en vastgestelde feiten overeenkomstig artikel 39, verwerkt de Directie Gewestelijke Huisvestingsinspectie, om haar opdracht met betrekking tot het toezicht op de naleving van de door of krachtens dit Deel, vastgestelde verplichtingen, de volgende categorieën persoonsgegevens met betrekking tot vastgoedmakelaars, verhuurders en hun vertegenwoordigers, slachtoffers van discriminatie en alle andere personen die in dit verband een rol spelen of worden vermeld:

- 1° identificatiegegevens, inclusief de naam en voornaam;
- 2° contactgegevens, inclusief het telefoonnummer en het e-mailadres;
- 3° andere informatie die het contact vergemakkelijkt, bijvoorbeeld de taal en het adres van de verblijfplaats;
- 4° gegevens met betrekking tot het eigendom van de betrokken woningen;
- 5° stedenbouwkundige gegevens met betrekking tot de betrokken woningen;
- 6° schriftelijke correspondentie en beeld- of geluidsopnames;
- 7° alle andere informatie die het al dan niet bestaan van discriminatie in de zin van deze titel aan het licht kan brengen en, in voorkomend geval, aanleiding kan geven tot een bestraffing, met inbegrip van, in voorkomend geval, de categorieën van gegevens bedoeld in de artikelen 9 en 10 van Verordening EU 2016/679 van het Europees Parlement en de Raad van 27 april 2016 betreffende de bescherming van natuurlijke personen in verband met de verwerking van persoonsgegevens en betreffende het vrije verkeer van die gegevens.

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.

De persoonsgegevens die discriminatie aan het licht kunnen brengen, worden bewaard voor een termijn van maximaal tien jaar, gedurende de tijd die nodig is om het discriminatiegeschil in kwestie af te handelen.

Met uitzondering van de gevallen die reeds bij of krachtens de wet zijn voorzien, worden de door de Directie Gewestelijke Huisvestingsinspectie verwerkte persoonsgegevens aan derden doorgegeven indien en voor zover deze doorgifte noodzakelijk blijkt voor de in § 1 genoemde doeleinden.

Onverminderd de bepalingen bedoeld in de verordening (EU) 2016/679 van het Europees Parlement en de Raad van 27 april 2016 betreffende de bescherming van natuurlijke personen in verband met de verwerking van persoonsgegevens en betreffende het vrije verkeer van die gegevens, heeft de Directie Gewestelijke Huisvestingsinspectie toegang tot de authentieke bronnen en de databanken die nodig zijn voor de uitoefening van haar opdrachten waarmee zij krachtens deze titel is belast.

In dit verband heeft de Directie Gewestelijke Huisvestingsinspectie toegang tot de informatie uit het Rijksregister die zij nodig heeft, en dit overeenkomstig artikel 5, § 1, 1^o van de wet van 8 augustus 1983 tot regeling van een Rijksregister van de natuurlijke personen. De Directie Gewestelijke Huisvestingsinspectie is tevens gemachtigd om de rijksregisternummers op te vragen en te gebruiken, overeenkomstig artikel 8, § 1, lid 3 van dezelfde wet.

De Directie Gewestelijke Huisvestingsinspectie heeft toegang tot de onlineapplicatie MyRent die door de Federale Overheidsdienst Financiën ter beschikking wordt gesteld voor de elektronische aanbidding ter registratie van huurovereenkomsten en de essentiële onderdelen ervan.

Zij heeft ook toegang tot de nodige informatie in de kadastrale gegevens die worden beheerd door de Algemene Administratie van de Patrimoniumdocumentatie.

HOOFDSTUK 2 Vorderingen tot staking

Artikel 41

§ 1. Op verzoek van het slachtoffer van de discriminatie, van Unia, van één van de belangenverenigingen of van het openbaar ministerie, stelt de voorzitter van de bevoegde rechtbank het bestaan vast van een zelfs onder het strafrecht vallende daad waardoor de bepalingen van dit Deel worden overtreden en beveelt hij de staking ervan. Indien de voorzitter van de rechtbank dit nodig acht, kan hij positieve bevelen uitvaardigen om een herhaling van de

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^o 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

vastgestelde discriminatie te voorkomen. De voorzitter van de rechtbank kan de opheffing van de staking bevelen zodra bewezen is dat een einde is gemaakt aan de overtreding.

§ 2. Op vraag van het slachtoffer, Unia of de belangenvereniging die namens hem optreedt, kan de voorzitter van de rechtbank de in artikelen 22 tot 24 bedoelde forfaitaire schadevergoeding toekennen aan de persoon die zichzelf als slachtoffer beschouwt.

§ 3. De voorzitter van de rechtbank kan bevelen dat een samenvatting van zijn beslissing die hij opstelt, wordt aangeplakt tijdens de door hem bepaalde termijn, zowel buiten als binnen de inrichtingen van de overtreder of de lokalen die hem toebehoren, en bevelen dat deze samenvatting in kranten of op enige andere wijze wordt bekendgemaakt, met uitzondering van een publicatie op het internet, dit alles op kosten van de overtreder. Het besluit tot bekendmaking, publicatie en/of verspreiding steunt op de noodzaak om een einde te maken aan de handeling die een inbreuk vormt op de bepalingen van dit deel en om toekomstige discriminatie te voorkomen. De methoden van bekendmaking, publicatie en/of verspreiding worden gemotiveerd in het licht van dezelfde doelstellingen. De samenvatting is volledig anoniem wat het slachtoffer betreft. De identiteit van de dader van de discriminatie wordt vermeld indien het een rechtspersoon betreft. Indien de dader een meerderjarige natuurlijke persoon is, kan de voorzitter van de rechtbank bevelen dat zijn of haar identiteit wordt vermeld indien hij of zij, in het licht van de omstandigheden van de zaak, van mening is dat een dergelijke vermelding strikt noodzakelijk is om een einde te maken aan de handeling die in strijd is met de bepalingen van dit deel, of om toekomstige discriminatie door dezelfde dader te voorkomen. De beslissing om de identiteit van de dader te vermelden wanneer deze een meerderjarige natuurlijke persoon is, is onderworpen aan een specifieke motivering door de voorzitter van de rechtbank.

In afwijking van het eerste lid kan publicatie op het internet worden bevolen wanneer het slachtoffer daarom verzoekt, ten opzichte van de dader van discriminatie die een rechtspersoon is, indien de waargenomen discriminatie plaatsvond in een context van systematische discriminatie zoals bedoeld in § 1. De beslissing om de samenvatting op het internet te publiceren is onderworpen aan een specifieke motivering door de voorzitter van de rechtbank. Publicatie op het internet kan ook worden bevolen als het slachtoffer daarom verzoekt, ongeacht of de dader een rechtspersoon of een meerderjarige natuurlijk persoon is, als de vastgestelde discriminatie zich op het internet heeft voorgedaan. Indien de dader een meerderjarige natuurlijk persoon is, mag zijn of haar identiteit alleen worden vermeld in de in lid 1 bedoelde omstandigheden, rekening houdend met de gevolgen van publicatie op het internet voor zijn of haar privéleven.

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

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

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

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

§ 4. De vordering die steunt op § 1 wordt ingesteld en behandeld zoals in kort geding.

Zij kan worden ingesteld bij verzoekschrift. Dit wordt in vier exemplaren neergelegd op de griffie van de bevoegde rechtbank of bij een ter post aangetekende brief verzonden aan deze griffie.

Op straffe van nietigheid, vermeldt het verzoekschrift:

- 1° de dag, de maand en het jaar;
- 2° de naam, de voornamen, het beroep en de woonplaats van de verzoeker;
- 3° de naam en het adres van de natuurlijke persoon of de rechtspersoon tegen wie de vordering wordt ingesteld;
- 4° het voorwerp en de uiteenzetting van de middelen van de vordering.

De griffier van de rechtbank verwittigt onverwijld de tegenpartij bij gerechtsbrief, waarbij een exemplaar van het verzoekschrift is gevoegd, en nodigt haar uit te verschijnen ten vroegste drie dagen en ten laatste acht dagen na het verzenden van de gerechtsbrief.

Over de vordering wordt uitspraak gedaan niettegenstaande vervolging wegens dezelfde feiten voor enig ander strafgerecht.

Wanneer een vordering tot staking van bij de strafrechter aanhangig gemaakte feiten ingesteld is, wordt over de strafvervolging pas uitspraak gedaan nadat over de vordering tot staking een in kracht van gewijsde getreden beslissing gewezen is. Tijdens de opschorting, is de verjaring van de strafvordering geschorst.

Het vonnis is uitvoerbaar bij provisie, niettegenstaande enig rechtsmiddel en zonder borgtocht. Het wordt door de griffier van de rechtbank onverwijld meegedeeld aan alle partijen en aan de Procureur des Konings.

§ 5. De bepalingen van dit artikel doen geen afbreuk aan de bevoegdheden van de Raad van State zoals bepaald in de gecoördineerde wetten van 12 januari 1973 op de Raad van State.

HOOFDSTUK 3 Dwangsommen

Artikel 42

De rechter kan, op verzoek van het slachtoffer van de discriminatie, van Unia, van één van de belangenverenigingen of van het openbaar ministerie, diegene die de dis-

§ 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

criminatatie heeft gepleegd, veroordelen tot de betaling van een dwangsom wanneer aan die discriminatie geen einde is gemaakt. De rechter doet uitspraak overeenkomstig de artikelen 1385/2 tot 1385/9 van het Gerechtelijk Wetboek.

HOOFDSTUK 4 Vertegenwoordiging in rechte

Artikel 43

De rechtbank, waarbij een geding aanhangig wordt gemaakt met betrekking tot de toepassing van dit Deel, kan ambtshalve gebieden, binnen de termijn die zij bepaalt, om een einde te stellen aan de discriminatoire situatie die als discriminatoir is erkend op basis van de bepalingen van dit Wetboek.

Artikel 44

§ 1. Een belangengroep kan in alle rechtsgeschillen waartoe de toepassing van dit Deel aanleiding kan geven, in rechte optreden wanneer afbreuk wordt gedaan aan de statutaire opdrachten die ze zich tot doel heeft gesteld.

§ 2. De bevoegdheid van de in het eerste lid bedoelde belangengroepen doet geen afbreuk aan de rechten van hun leden om persoonlijk te handelen of tussen te komen in het geding.

§ 3. Indien het slachtoffer van de inbreuk of de discriminatie is geïdentificeerd, dan zal de eis van de in § 1 bedoelde belangenverenigingen slechts ontvankelijk zijn indien zij aantonen dat zij handelen in akkoord met het slachtoffer.

De in het eerste lid bedoelde akkoord is niet vereist wanneer het slachtoffer is overleden, wanneer een onbepaald aantal personen slachtoffer is of wanneer vaststaat dat het slachtoffer wegens zijn bijzondere kwetsbaarheid niet in staat was zijn akkoord te geven.

TITEL 6 Bewijsmiddelen en bewijslast in het kader van gerechtelijke en administratieve procedures

Artikel 45

De bepalingen van deze Titel zijn van toepassing op alle gerechtelijke of administratieve procedures, met uitzondering van de strafrechtelijke procedures.

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 la 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.

Artikel 46

§ 1. Wanneer een persoon die zich slachtoffer acht van een discriminatie, Unia of een van de belangengroepen, voor het bevoegde rechtscollege of bevoegde dienst feiten aanvoert die het bestaan van een door dit Deel beoogde discriminatie kunnen doen vermoeden, dient de verweerder te bewijzen dat er geen discriminatie is geweest.

§ 2. Onder feiten die een discriminatie kunnen doen vermoeden, wordt onder meer, doch niet uitsluitend, begrepen:

- 1° de gegevens waaruit een bepaald patroon van ongunstige behandeling blijft ten opzichte van personen op wie één of meerdere eigen of bij associatie toegekende beschermde criteria van toepassing is, onder meer één of meerdere los van elkaar staande meldingen bij in de artikelen 4, 23°, en 175 bedoelde instellingen;
- 2° de gegevens waaruit blijft dat de situatie van het slachtoffer van de ongunstigere behandeling, vergelijkbaar is met de situatie van de referentiepersoon;
- 3° een openbare verklaring waarmee een persoon vooraf verklaart dat hij een groep personen in een bepaalde context, ongunstiger zal behandelen op basis van een of meer beschermde criteria;
- 4° op het gebied van tewerkstelling, de resultaten van de discriminatietesten uitgevoerd in overeenstemming met artikel 34;
- 5° op het gebied van huisvesting, de resultaten van de discriminatietesten uitgevoerd in overeenstemming met artikel 36;
- 6° de resultaten van de discriminatietesten uitgevoerd in overeenstemming met artikel 47;
- 7° het gebruik van een intrinsiek verdacht criterium van onderscheid;
- 8° algemene statistieken over de situatie van de groep waartoe het slachtoffer van de discriminatie behoort of feiten die algemeen bekend zijn;
- 9° elementair statistisch materiaal waaruit een ongunstige behandeling blijkt;
- 10° onrechtmatige weigering om een document openbaar te maken, zoals bedoeld in artikel 882 van het Gerechtelijk Wetboek.

§ 3. De gewestregering, het College en het Verenigd College kunnen, op advies van Unia en het Instituut, referentiekwaliteitscriteria gezamenlijk vaststellen voor de statistieken zoals bedoeld in § 2, 8° en 9°. Zolang deze criteria niet zijn vastgesteld, wordt de beoordeling van de geldigheid en de relevantie van de geproduceerde statistieken overgelaten aan de bevoegde rechter of de bevoegde administratieve instantie.

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.

Artikel 47

Onverminderd de artikelen 34 tot 40 worden de discriminatietesten uitgevoerd:

- 1° ofwel door het slachtoffer zelf;
- 2° ofwel als ondersteuning van een slachtoffer door iedere persoon die op verzoek van het slachtoffer handelt om de discriminatietest in te vullen of door Unia, het Instituut of belangenverenigingen.

De gewestregering, het College en het Verenigd College kunnen, elk voor zich, de lijst met actoren die gemachtigd zijn om discriminatietesten uit te voeren aanvullen en preciseren.

Wanneer de test uitgevoerd wordt door een van de actoren bedoeld in het eerste en tweede lid, mag deze niet provocerend zijn.

TITEL 7
Strafrechtelijke bepalingen en
administratieve geldboeten

HOOFDSTUK 1
Strafrechtelijke bepalingen

Artikel 48

§ 1. – Met een gevangenisstraf van één maand tot één jaar en met een geldboete van vijftig euro tot duizend euro of met een van die straffen alleen wordt gestraft:

- 1° hij die, zelfs als mandataris of aangestelde, opzettelijk discrimineert op een wijze die beoogd is door de bepalingen van dit Deel;
- 2° hij die in één van de in artikel 444 van het Strafwetboek bedoelde omstandigheden aanzet tot discriminatie jegens een of meerdere personen wegens één van de beschermde criteria;
- 3° hij die in één van de in artikel 444 van het Strafwetboek bedoelde omstandigheden aanzet tot haat of geweld jegens een of meerdere personen wegens één van de beschermde criteria;
- 4° hij die in één van de in artikel 444 van het Strafwetboek bedoelde omstandigheden aanzet tot discriminatie of tot segregatie jegens een groep, een gemeenschap of de leden ervan, wegens één van de beschermde criteria;
- 5° hij die in één van de in artikel 444 van het Strafwetboek bedoelde omstandigheden aanzet tot haat of geweld

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 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

jegens een groep, een gemeenschap of de leden ervan, wegens één van de beschermde criteria.

§ 2. In het geval van een overtreding zoals bedoeld in § 1, 1^o tot 3^o, wordt de boete vermenigvuldigd met het aantal personen dat het slachtoffer is van de overtreding, waarbij het bedrag van de boete niet hoger mag zijn dan 20.000 euro. Als er geen slachtoffer is geïdentificeerd, wordt de boete bepaald in § 1 opgelegd.

§ 3. Hij die, in één van de in artikel 444 van het Strafwetboek bedoelde omstandigheden, denkbeelden die zijn gegrond op rassuperioriteit of rassenhaat, verspreidt, wordt gestraft met een gevangenisstraf van één maand tot één jaar en met een geldboete van vijftig euro tot duizend euro of met één van die straffen alleen.

§ 4. Met een gevangenisstraf van één maand tot één jaar en met een geldboete van vijftig euro tot duizend euro of met één van die straffen alleen wordt gestraft, hij die behoort tot een groep of tot een vereniging die kennelijk en herhaaldelijk discriminatie of segregatie op grond van nationaliteit, zogenaamd ras, huidskleur, afkomst of nationale of etnische afstamming verkondigt, in één van de in artikel 444 van het Strafwetboek bedoelde omstandigheden, of zijn medewerking eraan verleent.

Artikel 49

Met een gevangenisstraf van twee maanden tot twee jaar wordt gestraft, elke werknemer, elke drager of agent van het openbaar gezag of van de openbare macht die in de uitoefening van zijn ambt een persoon discrimineert zoals bedoeld in dit Deel wegens één van de beschermde criteria.

Dezelfde straffen worden toegepast wanneer de feiten begaan zijn jegens een groep, een gemeenschap of de leden ervan, wegens één van de beschermde criteria.

Indien de verdachte bewijst dat hij heeft gehandeld op bevel van zijn meerderen, in zaken die tot hun bevoegdheid behoren en waarin hij hen als ondergeschikte gehoorzaamheid verschuldigd was, worden de straffen alleen toegepast op de meerderen die het bevel hebben gegeven.

Indien de openbare officieren of ambtenaren die ervan verdacht worden de bovengenoemde daden van willekeur bevelen, toegelaten of vergemakkelijkt te hebben, beweren dat hun handtekening bij verrassing is verkregen, zijn zij overeenkomstig artikel 29 van het Wetboek van Strafvordering verplicht daarvan dadelijk bericht te geven aan de bevoegde Procureur des Konings en aan die magistraat alle desbetreffende inlichtingen, processen-verbaal en akten te doen toekomen.

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^o à 3^o, 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.

Indien één van de bovengenoemde daden van willekeur is gepleegd door middel van de valse handtekening van een openbaar ambtenaar, worden de daders van de valsheid en zij die er kwaadwillig of bedrieglijk gebruik van maken, gestraft met opsluiting van tien jaar tot vijftien jaar.

Artikel 50

Met gevangenisstraf van één maand tot één jaar en met een geldboete van vijftig euro tot duizend euro of met één van die straffen alleen worden gestraft zij die zich niet voegen naar een vonnis of een arrest dat, als gevolg van een vordering tot staking, overeenkomstig artikel 41 werd gewezen.

Artikel 51

De bestuurder van de intermediaire organisatie of van de operator van socioprofessionele inschakeling, wanneer deze een rechtspersoon is, of de zaakvoerder, wanneer deze een natuurlijk persoon is, al dan niet houder van een erkenning van een geregistreerde aangifte of die door een overeenkomst met Actiris verbonden is, is burgerrechtelijk aansprakelijk voor de betaling van de strafrechtelijke geldboetes waartoe zijn aangestelden of lasthebbers zijn veroordeeld.

Artikel 52

Alle bepalingen van boek I van het Strafwetboek, hoofdstuk VII en artikel 85 niet uitgezonderd, zijn van toepassing op de in deze titel bedoelde misdrijven.

Artikel 53

In geval van inbreuken als omschreven in de artikelen 48 tot 50, kan de veroordeelde daarnaast veroordeeld worden tot een verbod overeenkomstig artikel 33 van het Strafwetboek.

HOOFDSTUK 2 Administratieve sancties en tuchtsancties

Artikel 54

§ 1. In geval van inbreuk zoals bedoeld in artikel 48 of artikel 49 kan een administratieve geldboete worden opgelegd van 125 tot 6.200 euro.

§ 2. Op het vlak van tewerkstelling wordt de administratieve geldboete opgelegd volgens de procedure en onder de voorwaarden bepaald door de ordonnantie van 9 juli 2015 tot vaststelling van de geharmoniseerde regels betreffende de administratieve geldboeten voorzien in de wetgeving inzake tewerkstelling en economie.

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 socioprofessionnelle, lorsque celle-ci ou celui-ci est une personne morale, ou le gérant, lorsque celle-ci ou celui-ci est une personne physique, titulaire ou non d'un agrément ou d'une déclaration enregistrée ou étant lié par une convention avec Actiris, est civilement responsable du paiement des amendes pénales auxquelles sont condamnés ses préposés ou ses mandataires.

Article 52

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

Article 53

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

CHAPITRE 2 Sanctions administratives et disciplinaires

Article 54

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

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

§ 3. In de andere toepassingsgebieden van dit Deel wordt het proces-verbaal tot vaststelling van een inbreuk overgemaakt aan de Procureur des Konings in de vorm en volgens de termijnen voorzien door de Regering, het College en het Verenigd College.

De Procureur des Konings maakt zijn beslissing om de vermoedelijke dader van een inbreuk al dan niet te vervolgen binnen de termijn voorzien door de Regering, het College en het Verenigd College, over aan de leidend ambtenaar die belast is met het dossier.

De beslissing van de Procureur des Konings om de overtreder te vervolgen, sluit de toepassing van een alternatieve administratieve geldboete uit.

De beslissing van de Procureur des Konings om de overtreder niet te vervolgen, of het ontbreken van een beslissing binnen de krachtens het tweede lid toegekende termijn maakt de toepassing van een alternatieve administratieve geldboete mogelijk.

§ 4. De administratieve geldboete wordt toegepast zoveel maal als er personen slachtoffer zijn van een inbreuk zoals bedoeld in artikel 48 of artikel 49, zonder dat het bedrag ervan hoger mag zijn dan 20.000 euro.

Het bedrag van de geldboete varieert naargelang het aantal beschermde criteria waarop de discriminatie is gebaseerd en of de discriminatie systemisch of op zichzelf staand is.

§ 5. Bij herhaling binnen het jaar dat volgt op een beslissing die een administratieve geldboete oplegt, kunnen de bedragen bedoeld in § 1 worden verdubbeld.

§ 6. Dit bedrag kan tot onder het wettelijk minimum verlaagd worden bij verzachtende omstandigheden.

§ 7. Het bedrag van de administratieve geldboete met de helft verminderd worden op voorwaarde dat de overtreder een opleiding in verband met de strijd tegen discriminatie in de betrokken sector volgt, waarvan de inhoud voorafgaandelijk door de leidend ambtenaar goedgekeurd is.

Wanneer de overtreder een rechtspersoon is, dan zijn alle personeelsleden die met het cliënteel in aanraking komen verplicht om de opleiding te volgen, behalve tegengestelde beslissing van de leidend ambtenaar.

§ 8. Op het gebied van huisvesting kan de overtreder een opschortend beroep instellen bij de Regering of de gedelegeerde ambtenaar volgens de procedure en modaliteiten bepaald door de overheid. In geval van een hoorzitting wordt de termijn voor het nemen van een beslissing met

§ 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

dertig dagen verlengd. Bij gebrek aan een beslissing binnen de vereiste termijn wordt de beslissing tot oplegging van een administratieve geldboete ongedaan gemaakt.

§ 9. De betaling van de administratieve boete zet de publieke vordering stop.

§ 10. De opdecimen die bedoeld zijn in artikel 1, eerste lid, van de wet van 5 maart 1952 betreffende de opdecimen op de strafrechtelijke geldboeten zijn eveneens van toepassing op de administratieve geldboetes.

§ 11. Vijf jaar na de feiten die een onder deze titel vallend strafbaar feit vormen, kan er geen administratieve geldboete meer worden opgelegd.

De daden van onderzoek of van vervolging, met inbegrip van de kennisgevingen van de beslissingen van de Procureur des Konings omtrent het al dan niet instellen van strafvervolging en het verzoek ten aanzien van de inbreukpleger om verweermiddelen in te dienen, verricht binnen de in het eerste lid bedoelde termijn, stuiten evenwel de loop ervan. Met die daden vangt een nieuwe termijn van gelijke duur aan, zelfs ten aanzien van personen die daarbij niet betrokken waren.

Artikel 55

§ 1. Blijven vrij van straf, de ambtenaren van de dienst die bevoegd zijn om discriminatietesten uit te voeren, alsook de acteurs en verenigingen die ijveren voor integratie via huisvesting, die deze ambtenaren opdracht geven, en die in toepassing van de artikelen 36 en 37, strafbare feiten plegen die absoluut noodzakelijk zijn voor de uitoefening en het einddoel van hun opdrachten.

§ 2. Blijven vrij van straf indien ze tegen de achtergrond van een met toepassing van artikel 47 verrichte test een valse identiteit gebruiken, het slachtoffer alsook elke persoon die op verzoek en ter ondersteuning van het slachtoffer, Unia, het Instituut of belangenverenigingen handelt.

Artikel 56

Elke discriminatie op de werkvloer die wordt begaan door een personeelslid van een van de volgende instellingen, kan aanleiding geven tot een tuchtprocedure overeenkomstig de bepalingen die van toepassing zijn op het personeel van de volgende instellingen:

- het “Institut bruxellois francophone pour la Formation professionnelle” opgericht door het decreet van 17 maart 1994 van de Franse Gemeenschapscommissie houdende oprichting van het “Institut bruxellois francophone pour la Formation professionnelle”;
- de centra voor beroepsopleiding erkend door het “Institut bruxellois francophone pour la Formation

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” en bepaald in de artikelen 6 tot 10 van het besluit van 12 mei 1987 van de Executieve van de Franse Gemeenschap met betrekking tot de beroepsopleiding;

- de instellingen van socio-professionele inschakeling erkend overeenkomstig het decreet van 27 april 1995 van de Franse Gemeenschapscommissie met betrekking tot de erkenning van sommige instellingen van socio-professionele inschakeling en de betoelaging van hun activiteiten inzake beroepsopleiding om de kansen van niet-werkende en laaggeschoolde werkzoekenden op werk te verhogen in het kader van gecoördineerde voorzieningen van socio-professionele inschakeling;
- permanente opleidingscentra voor de middenstand en de kleine en middelgrote ondernemingen die in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest zijn erkend overeenkomstig het besluit van de Executieve van de Franse Gemeenschap van 28 oktober 1991 tot bepaling van de erkenningsvoorwaarden van de Centra voor permanente vorming voor de middenstand en de kleine en middelgrote ondernemingen.

Artikel 57

Het College of de instelling, die overgaat tot erkenning, mag de erkenning van de in Artikel 57 bedoelde instellingen opschorten of intrekken indien er op basis van een gerechtelijke beslissing is vastgesteld dat de instelling discriminatie heeft gepleegd in de zin van dit Deel.

Deze opschorting of intrekking geschiedt overeenkomstig de bepalingen met betrekking tot de erkenning van deze instellingen.

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 la 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.

DEEL 3

**Actoren en instrumenten voor de integratie van
gelijke kansen in het Brusselse overheidsbeleid
en ter bevordering van diversiteit binnen
het Brussels openbaar ambt**

TITEL 1

**Integratie van gelijke kansen in het
Brusselse overheidsbeleid**

HOOFDSTUK 1

Toegewijde Brusselse actoren

Afdeling 1 – equal.brussels

Artikel 58

Binnen de Gewestelijke Overheidsdienst Brussel, is equal.brussels de directoraat die, belast is met het gelijkheidskansenbeleid voor het Gewest.

Dit directoraat is belast met het toezicht op de uitvoering van de bepalingen van deze Titel door de gewestregering, overeenkomstig het subsidiariteitsbeginsel, door te zorgen voor de coördinatie van de acties en door de ondersteuning van de gewestregering.

Afdeling 2 – Gewestelijk comité voor gelijke kansen

Artikel 59

§ 1. Er wordt een gewestelijk comité voor gelijke kansen opgericht.

Dit comité is een platform voor transversale uitwisselingen over de stand van zaken betreffende gelijke kansen en het regionaal beleid op dit gebied. Het neemt deel aan de ontwikkeling, de verspreiding binnen de gewestelijke instanties en de evaluatie van instrumenten voor de integratie van gelijke kansen, waaronder instrumenten voor gendermainstreaming en handstreaming.

§ 2. Zijn leden nemen deel aan de voorbereiding, het toezicht, de tussentijdse stand van zaken en de evaluatie van de in artikel 67 bedoelde actieplannen en zien toe op de uitvoering hiervan.

§ 3. De gewestregering kan de taken van het comité en zijn leden nader bepalen, evenals de voor de uitvoering van die taken vereiste middelen.

PARTIE 3

**Acteurs et instruments de l'intégration de
l'égalité des chances dans les politiques publiques
bruxelloises et de la promotion de la diversité
dans la fonction publique bruxelloise**

TITRE 1^{ER}

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

CHAPITRE 1^{ER}

Acteurs bruxellois dédiés

Section 1^{re} – equal.brussels

Article 58

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

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

Section 2 – Comité régional pour l'égalité des chances

Article 59

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

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

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

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

Artikel 60

§ 1. Het gewestelijk comité bestaat uit een strategische groep en een operationele groep.

De beleidslijnen inzake gelijke kansen worden mede bepaald door het werk van de strategische groep.

De operationele groep voert de strategische lijnen uit en vult het werk aan van de strategische groep.

§ 2. De strategische groep bestaat uit de ministers en de staatssecretarissen van de gewestregering en de directeurs-generaal en de leidende ambtenaren en ambtenaren-generaal van de volgende gewestelijke instanties:

- de diensten van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering als bedoeld in artikel 2 van het besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 19 maart 2015 tot regeling van de naamswijziging van het Ministerie van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest;
- de besturen van de Gewestelijke Overheidsdienst Brussel zoals bedoeld door het besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 21 maart 2018 houdende het administratief statuut en de bezoldigingsregeling van de ambtenaren van de gewestelijke overheidsdiensten van Brussel;
- de instellingen van openbaar nut van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest die behoren tot categorie A en categorie B volgens de wet van 16 maart 1954 betreffende de controle op sommige instellingen van openbaar nut, en hun operationele filialen;
- de paragewestelijke instellingen van publiek recht of van openbaar nut en hun operationele filialen.

§ 3. De operationele groep bestaat uit correspondenten voor gelijke kansen die als volgt zijn aangesteld:

- een vertegenwoordiger van elke minister of staatssecretaris van de gewestregering, gekozen binnen zijn of haar strategische cel;
- een vertegenwoordiger van elke gewestelijke instantie zoals bedoeld in § 2, intern verkozen;
- een vertegenwoordiger van equal.brussels.

Voor elk van de leden bedoeld in het eerste lid wordt een plaatsvervanger benoemd.

De vertegenwoordigers van de ministers en staatssecretarissen worden door de nieuwbenoemde gewestregering aangesteld telkens als het Parlement vernieuwd wordt.

De hoedanigheid van het lid en van de plaatsvervanger eindigt op de datum waarop de vertegenwoordigde minister

Article 60

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

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

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

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

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

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

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

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

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

La qualité de membre et de suppléant cesse à partir de la date à laquelle le ministre ou le secrétaire d'État représenté,

of staatssecretaris, of de vertegenwoordigde gewestelijke instantie meedeelt dat het betrokken lid ophoudt hem/haar te vertegenwoordigen. Bij die gelegenheid wordt een nieuw lid aangesteld.

Artikel 61

De strategische groep komt elke twee jaar bijeen en wordt voorgezeten door de Minister of staatssecretaris belast met het gelijkheidsbeleid.

Artikel 62

De operationele groep komt minimaal één keer per jaar bijeen en wordt voorgezeten door de minister of de staatssecretaris bevoegd voor gelijkheidsbeleid.

De operationele groep keurt een huishoudelijk reglement orde goed binnen drie maanden na zijn installatie, bij tweederdemeerderheid van de aanwezige leden, en bij gebrek daaraan op de volgende vergadering bij eenvoudige meerderheid van de aanwezige leden. Dit huishoudelijk reglement wordt ter goedkeuring voorgelegd aan de gewestregering.

Worden als waarnemers in de operationele groep uitgenodigd:

- een vertegenwoordiger intern aangesteld door de Franse Gemeenschapscommissie;
- een vertegenwoordiger intern aangesteld door de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie;
- een vertegenwoordiger intern aangesteld door de Vlaamse Gemeenschapscommissie.

Daarnaast, kunnen als waarnemers van de operationele groep worden uitgenodigd:

- een vertegenwoordiger intern aangesteld door Unia;
- een vertegenwoordiger intern aangesteld door het Instituut;
- een vertegenwoordiger intern aangesteld door de Brusselse Raad voor personen met een handicap;
- een vertegenwoordiger intern aangesteld door de Brusselse Raad voor de Gelijkheid tussen Vrouwen en Mannen;
- een vertegenwoordiger intern aangesteld door de Brusselse Adviesraad voor de uitbanning van racisme in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest;
- een vertegenwoordiger van het Gewestelijk Coördinatiecomité bevoegd voor de diversiteit;
- een vertegenwoordiger intern aangesteld door Brupartners.

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.

Afdeling 3 – Coördinatiegroepen en gemeenschappelijke referenten

Artikel 63

§ 1. Om de tenuitvoerlegging van het beleid van de gendermainstreaming te waarborgen, wordt voor de Franse Gemeenschapscommissie een coördinatiegroep en voor de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie een coördinatiegroep opgericht.

De coördinatiegroep voor de Franse Gemeenschapscommissie is samengesteld uit vertegenwoordigers van elk lid van het College of elk lid van het Verenigd College, uit vertegenwoordigers van de diensten van het College of het Verenigd College en uit vertegenwoordigers van de instellingen van openbaar nut van de Franse Gemeenschapscommissie.

De coördinatiegroep voor de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie is samengesteld uit personen die door het Verenigd College gekozen zijn uit de diensten van elk lid van het Verenigd College, uit de diensten van het Verenigd College en uit de instellingen van openbaar belang.

Het College en het Verenigd College kunnen, elk voor de coördinatiegroep die onder hun bevoegdheid valt, bepalen dat de door hen aangewezen waarnemers voor de vergaderingen van de coördinatiegroep worden uitgenodigd.

§ 2. Het College en het Verenigd College duiden, elk voor de coördinatiegroep die onder hun bevoegdheid valt, de persoon/personen aan die belast is/zijn met de begeleiding en de ondersteuning van het proces van de integratie van de genderdimensie in de beleidslijnen, maatregelen en de acties van de overheid.

Artikel 64

§ 1. Met het oog op de uitvoering van het beleid voor handstreaming, wordt voor de Franse Gemeenschapscommissie een coördinatiegroep en voor de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie een coördinatiegroep opgericht.

De coördinatiegroep voor de Franse Gemeenschapscommissie wordt opgericht volgens de door het College gespecificeerde modaliteiten, die een minimale opleiding van de leden van de coördinatiegroep waarborgt en de regels betreffende de oprichting en de werking ervan bepalen. De coördinatiegroep van de Franse Gemeenschapscommissie moet het ontwerpplan, het ontwerp van het tussentijds verslag en het ontwerp van het eindverslag zoals bedoeld in artikel 68, voorleggen aan de Adviesraad voor Gezondheids- en Welzijnzorg van Brussel-Hoofdstad, sectie «Personen

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 handstreaming, 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

met een handicap», opgericht bij het decreet van 5 juni 1997 tot oprichting van de Adviesraad voor Gezondheids- en Welzijnszorg van Brussel-Hoofdstad.

De coördinatiegroep voor de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie wordt opgericht volgens de door het Verenigd College gespecificeerde modaliteiten, die een minimale opleiding van de leden van de coördinatiegroep waarborgt en de regels betreffende de oprichting en de werking ervan bepalen. De coördinatiegroep van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie moet het ontwerpplan, het ontwerp van het tussentijds verslag en het ontwerp van het eindverslag zoals bedoeld in artikel 68, voorleggen aan de twee commissies van de Adviesraad voor Gezondheids- en Welzijnszorg van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie van Brussel-Hoofdstad, opgericht bij ordonnantie houdende oprichting van een Adviesraad voor gezondheids- en welzijnszorg van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie, zoals gewijzigd bij het besluit van 19 februari 2009.

Het College en het Verenigd College kunnen, elk voor de coördinatiegroep die onder hun bevoegdheid valt, bepalen dat de door hen aangewezen waarnemers voor de vergaderingen van de coördinatiegroep worden uitgenodigd.

§ 2. Het College en het Verenigd College wijzen elk de persoon/personen aan die verantwoordelijk zijn voor de begeleiding en de ondersteuning van het integratieproces van de handicapdimensie in de beleidslijnen, de maatregelen en de acties van de overheid.

HOOFDSTUK 2 Integratie van gelijke kansen in het Brusselse beleid

Artikel 65

§ 1. De Regering, het College en het Verenigd College integreren gelijke kansen in alle beleidslijnen, programma's, maatregelen en acties die zij uitvoeren, vanuit een strategisch en operationeel standpunt, om mogelijke ongelijkheden op grond van de beschermde criteria, te voorkomen of te verbeteren.

§ 2. De gewestregering, het College en het Verenigd College zien met name toe op de tenuitvoerlegging van de doelstellingen van de Vierde Wereldconferentie voor Vrouwen gehouden te Peking in september 1995 en de actualisering daarvan in het licht van de door België aangegane internationale verbintenissen, en in het bijzonder op de integratie van de genderdimensie in alle beleidslijnen, maatregelen en budgettaire voorbereidingen of acties die zij ondernemen om eventuele ongelijkheden tussen vrouwen en mannen te voorkomen of te verbeteren.

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.

Hun leden zien toe op de integratie van de genderdimensie in alle nieuwe beheersplannen, in alle nieuwe beheersovereenkomsten en in alle andere strategische planningsinstrumenten van de Brusselse instanties die onder hun respectieve bevoegdheid vallen. Met het oog daarop, keuren zij de relevante genderindicatoren goed om het proces van gendermainstreaming en de verwezenlijking van de strategische doelstellingen die onder hun respectieve bevoegdheid vallen, te meten.

Zij zien erop toe dat, in het kader de procedures voor overheidsopdrachten en de toekenning van subsidies, de gelijkheid tussen vrouwen en mannen en de integratie van de genderdimensie in aanmerkingen worden genomen.

§ 3. De gewestregering, het College en het Verenigd College zien in het bijzonder toe op de uitvoering van het Verdrag van de Verenigde Naties vanuit het perspectief van handistreaming, teneinde mogelijke ongelijkheden op grond van de handicap te voorkomen of te verbeteren. Handistreaming impliceert de integratie van de handicapdimensie en de bescherming en de bevordering van de mensenrechten van personen met een handicap in elk beleid door degenen die verantwoordelijk zijn voor de uitwerking, de uitvoering en de evaluatie van dit beleid.

Hun leden integreren handistreaming in alle nieuwe beheersplannen, beheersovereenkomsten en andere strategische planningsinstrumenten van de Brusselse instanties die onder hun respectieve bevoegdheden vallen.

Zij zien toe op handistreaming in het kader van de openbare aanbestedings- en subsidieprocedures.

Artikel 66

De gewestregering, het College en het Verenigd College zien toe op de coördinatie met hun communautaire tegenhangers om synergiën te bevorderen en te zorgen voor een coherent gendermainstreaming- en handistreamingsbeleid in het Gewest.

HOOFDSTUK 3

Actieplannen voor integratie van gelijke kansen

Afdeling 1 – Verplichtingen van de gewestregering

Artikel 67

§ 1. De gewestregering stelt voor elke zittingsperiode een of meer actieplannen op, waarbij alle gewestelijke bevoegdheden worden betrokken.

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

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

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

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

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

Article 66

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

CHAPITRE 3

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

Section 1^{re} – Obligations du Gouvernement

Article 67

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

Deze actieplannen of programma's zijn opgericht op het bereiken van gelijkheid voor personen die met ongelijkheden te maken hebben, op basis van de volgende criteria:

- 1° het geslacht en het gender, met inbegrip van gender gerelateerd geweld;
- 2° sociale afkomst en positie;
- 3° seksuele geaardheid en genderidentiteit en -expressie;
- 4° de zogenaamde rassencriteria;
- 5° handicap.

§ 2. De gewestregering dient een tussentijds verslag en een definitief evaluatieverslag in bij het Parlement.

De eindevaluatie omvat a minima:

- 1° de geheel of gedeeltelijk ondernomen acties en de niet-uitgevoerde acties;
- 2° de analyse van de verzamelde statistische gegevens;
- 3° de geboekte vooruitgang en de redenen voor het niet of slecht gedeeltelijk uitvoeren van de acties en alternatieve oplossingen.

§ 4. De minister die bevoegd is voor gelijke kansen is belast, samen met equal.brussels, met de coördinatie van de ontwikkeling, de uitvoering, het toezicht en de evaluatie van de actieplannen en –programma's.

De correspondenten voor gelijke kansen zijn de contactpunten voor de ontwikkeling, de uitvoering, het toezicht en de evaluatie van de actieplannen en –programma's.

De gewestregering kan, bovendien, een procedureel kader vaststellen voor de organisatie van de verschillende fasen van de ontwikkeling, de uitvoering, het toezicht en de evaluatie van de actieplannen en –programma's.

Afdeling 2 – Verplichtingen van het College en het Verenigd College

Artikel 68

§ 1. Het College en het Verenigd College stellen, elk voor hun respectieve bevoegdheden, een of meer actieplannen of – programma's op voor elke zittingsperiode.

Deze actieplannen of actieprogramma's zijn gericht op het bereiken van gelijkheid voor de betrokken personen die te maken hebben met ongelijkheden, gebaseerd op de volgende criteria:

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

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

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

§ 3. L'évaluation finale reprend a minima:

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

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

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

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

Section 2 – Obligations du Collège et du Collège réuni

Article 68

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

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

- 1° het geslacht en het gender, en ook genderidentiteit en genderexpressie;
- 2° de handicap.

§ 2. Het College en het Verenigd College dienen elk een tussentijds verslag en een eindevaluatieverslag in bij de Raad of de Verenigde Vergadering.

§ 3. De eindevaluatie omvat a minima:

- 1° de geheel of gedeeltelijk ondernomen acties en de niet-uitgevoerde acties;
- 2° de analyse van de verzamelde statistische gegevens;
- 3° de geboekte vooruitgang en de verklaring voor het niet of gedeeltelijk uitvoeren van de acties en alternatieve oplossingen.

§ 4. De ministers van het College en de Leden van het Verenigd College die verantwoordelijk zijn voor gelijke kansen zorgen, respectievelijk voor de Franse Gemeenschapscommissie en de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie, voor de coördinatie van de ontwikkeling, de uitvoering, het toezicht en de evaluatie van de actieplannen en – programma's.

Zij kunnen eveneens een procedureel kader vaststellen voor de ontwikkeling, de uitvoering, het toezicht en de evaluatie van de actieplannen en – programma's.

HOOFDSTUK 4 Analyses van de impact op de gelijke kansen

Artikel 69

§ 1. Elke minister en staatssecretaris, elk lid van het College en het Verenigd College stelt een analyse van de impact op de gelijke kansen op voor de volgende ontwerpen:

- 1° wetgevende of reglementaire ontwerpen;
- 2° ontwerpen van beheersovereenkomsten;
- 3° ontwerpen van strategische planningsdocumenten;
- 4° ontwerpen van opdracht- en concessiedocumenten betreffende voorgenomen overheidsopdrachten en concessies;
- 5° ontwerpoproepen tot het indienen van projecten en bijhorende documenten.

Voor de projecten bedoeld in alinea 1, 4°, bepalen de gewestregering, het College en het Verenigd College gezamenlijk het bedrag van de toepassing van de aanmeldingsdrempel, die kan variëren naargelang de aard van de opdracht.

- 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.

Het evaluatieverslag bedoeld in het eerste lid, betreft in een eerste luik de impact van het ontwerp op het criterium van de genderdimensie.

In het tweede luik, betreft het verslag een exhaustieve impactanalyse van het ontwerp gelet op de volgende beschermde criteria:

- handicap;
- zogenaamde rassencriteria;
- seksuele oriëntatie, genderidentiteit en genderexpressie;
- afkomst en sociale situatie.

Het evaluatieverslag bedoeld in het eerste lid, kan betrekking hebben op andere criteria, indien de auteur van de in § 1 bedoelde ontwerpen dat relevant acht.

Het evaluatieverslag wordt uitgevoerd uiterlijk bij de uitwerking van het betrokken project.

§ 2. De analyse van de impact zoals bedoeld in § 1, eerste lid, 3^o, wordt geïntegreerd in het betrokken instrument in het geval van richtsnoeren en brieven.

§ 3. De gewestregering, het College en het Verenigd College regelen gezamenlijk de vorm van de analyse van de impact op gelijke kansen.

§ 4. De analyse van de impact zoals bedoeld in § 1, eerste lid dient niet te worden uitgevoerd voor een project dat geen directe of indirecte invloed heeft op natuurlijke personen.

De analyse van de impact moet niet worden opgesteld voor een wetgevend of reglementair ontwerp:

- 1^o houdende instemming met internationale verdragen en akkoorden;
- 2^o houdende instemming met samenwerkingsakkoorden bedoeld in artikel 92*bis* van de Bijzondere Wet van 8 augustus 1980 tot hervorming der instellingen;
- 3^o met een louter formeel karakter, waaronder de ontwerpen waarvoor het advies van de Raad van State niet verzocht wordt overeenkomstig artikelen 3, § 1, eerste lid, en 5 van de wetten op de Raad van State gecoördineerd op 12 januari 1973;
- 4^o dat de nationale veiligheid en de openbare orde aanbelangt;
- 5^o waarvoor het advies van de Raad van State wordt gevraagd met toepassing van artikel 84, § 1, eerste lid, 3^o, van de wetten op de Raad van State, gecoördineerd op 12 januari 1973, of waarover geen advies van de

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^o 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^o portant assentiment aux accords et traités internationaux;
- 2^o portant assentiment aux accords de coopération visés à l'article 92*bis* de la loi spéciale du 8 août 1980 de réformes institutionnelles;
- 3^o 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^o qui touche à la sécurité nationale et à l'ordre public;
- 5^o pour lequel l'avis du Conseil d'État est demandé en application de l'article 84, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 3^o, des lois sur le Conseil d'État, coordonnées le 12 janvier 1973, ou pour lequel l'avis du Conseil d'État n'est pas

Raad van State wordt gevraagd in het met bijzondere redenen omklede geval van hoogdringendheid, bedoeld in artikel 3, § 1, eerste lid, van diezelfde wetten.

Artikel 70

De gewestregering, het College en het Verenigd College worden belast met het proces van opvolging van de analyses van de impact.

HOOFDSTUK 5 Statistieken van de gelijke kansen

Artikel 71

§ 1. Elke minister en staatssecretaris, elk lid van het College en van het Verenigd College zien erop toe dat in de domeinen die onder zijn of haar bevoegdheden vallen, statistieken die de Brusselse overheidsdiensten in hun actiedomeinen produceren, verzamelen en bestellen, naar geslacht opgesplitst worden en dat er genderindicatoren worden opgesteld wanneer dit relevant is.

§ 2. Elke minister en staatssecretaris, elk lid van het College en het Verenigd College, zien erop toe dat de Brusselse instanties binnen de grenzen van hun bevoegdheden, statistische gegevens verzamelen die het mogelijk maken het beleid te formuleren en uit te voeren, ter uitvoering van het Verdrag van de Verenigde Naties.

Artikel 72

De dienst studies en statistieken van Actiris is belast met de verwezenlijking van rapporten, studies en aanbevelingen in verband met discriminatie op de Brusselse arbeidsmarkt.

De rapporten, studies en aanbevelingen in verband met discriminatie op basis van de herkomst van de bij Actiris ingeschreven werkzoekenden hebben de volgende doelstellingen:

- het verfijnen van de begeleiding van de bij Actiris ingeschreven werkzoekenden;
- een nieuw licht werpen op de socioprofessionele inschakeling;
- het meten van de efficiëntie van de beroepsopleidingsprogramma's en/of van de tewerkstellingsmaatregelen.

Daartoe raadpleegt en verwerkt Actiris de gegevens inzake herkomst van de bij Actiris ingeschreven werkzoekenden.

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 socioprofessionnelle;
- 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.

Onder de gegeven herkomst wordt «een van de classificatiezones van de geografische herkomst van de individuen» zoals bewaard door het Rijksregister, verstaan.

Deze gegevens worden opgeslagen en beveiligd met de waarborg dat ze enkel voor deze exclusieve doeleinden worden gebruikt en alleen toegankelijk zijn voor de dienst studies en statistieken van Actiris. De persoonsgegevens met betrekking tot de herkomst worden door Actiris niet langer bewaard dan nodig is om zijn opdrachten uit te voeren. De maximale bewaartermijn is vijf jaar.»

HOOFDSTUK 6 Genderbudgeting

Artikel 73

§ 1. De kredieten met betrekking tot de acties om gelijkheid van mannen en vrouwen te verwezenlijken, worden per opdracht uiteengezet in een gendernota die als bijlage wordt gevoegd bij elk ontwerp van algemene uitgavenbegroting.

§ 2. De gewestregering, het College en het Verenigd College werken gezamenlijk een methode uit om de genderdimensie te integreren in het geheel van de begrotingscyclus.

TITEL 2 Adviesorganen

HOOFDSTUK 1 Brusselse raad voor de gelijkheid tussen vrouwen en mannen

Artikel 74

Er wordt een Brusselse Raad voor de Gelijkheid tussen Vrouwen en Mannen opgericht.

Artikel 75

De Brusselse Raad voor de Gelijkheid tussen Vrouwen en Mannen brengt adviezen en aanbevelingen uit over alle materies die een invloed kunnen hebben op de gelijkheid van vrouwen en mannen in het kader van de uitoefening van de bevoegdheden van het Gewest, alsook de materies die een invloed kunnen hebben op de gelijkheid van vrouwen en mannen zowel in het kader van de uitoefening van de bevoegdheden van het Gewest als in het kader

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

van de uitoefening van de bevoegdheden van de Franse Gemeenschapscommissie en/of de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie.

Artikel 76

§ 1. De Brusselse Raad voor de Gelijkheid tussen Vrouwen en Mannen vervult o.a. de volgende opdrachten:

- 1° hij geeft adviezen en aanbevelingen, op verzoek, of op eigen initiatief, i.v.m. elk vraagstuk betreffende de gelijkheid tussen vrouwen en mannen;
- 2° hij volgt de thematiek op alle beleidsniveaus, voor zover de kwesties die op de andere beleidsniveaus worden behandeld onder zijn bevoegdheid vallen zoals omschreven in artikel 75.

§ 2. De Brusselse Raad voor de Gelijkheid tussen Vrouwen en Mannen wordt verzocht om een advies uit te brengen aan het begin en het einde van de zittingsperiode over de oriëntatienota's waarin de fundamentele beleidslijnen van de gewestregering, het College en het Verenigd College worden vastgelegd.

§ 3. De Brusselse Raad voor de Gelijkheid tussen Vrouwen en Mannen organiseert jaarlijks een openbaar debat over de werkzaamheden van het afgelopen jaar en over de toekomstperspectieven voor de gelijkheid tussen vrouwen en mannen.

§ 4. De Brusselse Raad voor de Gelijkheid tussen Vrouwen en Mannen bezorgt een jaarverslag aan de gewestregering, het College en het Verenigd College over de gerealiseerde activiteiten en de besteding van zijn financiële middelen.

§ 5. De Brusselse Raad voor de Gelijkheid tussen Vrouwen en Mannen stelt jaarlijks actieplannen op, met de bijhorende middelen, om zijn opdrachten voor het komende jaar te vervullen.

Artikel 77

§ 1. De Brusselse Raad voor de Gelijkheid tussen Vrouwen en Mannen verstrekt adviezen op eigen initiatief, of op verzoek van een lid van de gewestregering, van het College, van het College van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie, of van het Verenigd College voor zover dit verzoek binnen diens bevoegdheden valt.

§ 2. De adviezen worden uiterlijk 60 werkdagen na het verzoek verstrekt.

Indien het advies niet binnen deze termijn wordt verstrekt, kan het buiten beschouwing worden gelaten.

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. De Brusselse Raad voor de Gelijkheid tussen Vrouwen en Mannen kan een beroep doen op deskundigen en werkgroepen onder de in het huishoudelijk reglement bepaalde voorwaarden.

Artikel 78

§ 1. De Brusselse Raad voor de Gelijkheid tussen Vrouwen en Mannen stuurt al zijn adviezen en aanbevelingen naar de gewestregering, het College en het College van de Vlaamse Gemeenschapscommissie, en het Verenigd College.

§ 2. De Brusselse Raad voor de Gelijkheid tussen Vrouwen en Mannen publiceert op zijn website alle adviezen en aanbevelingen die op verzoek of op eigen initiatief worden uitgebracht.

Artikel 79

§ 1. De Brusselse Raad voor de Gelijkheid tussen Vrouwen en Mannen is samengesteld uit 24 effectieve leden en 24 plaatsvervangende leden, aangesteld door de gewestregering, inzonderheid:

- 1° 10 effectieve en 10 plaatsvervangende leden voorgedragen door Brupartners, waarvan de helft als afgevaardigde van de representatieve werknemersorganisaties en de andere helft als afgevaardigde van de representatieve werkgevers- of middenstandsorganisaties en de werkgevers van de niet-commerciële sector;
- 2° 1 effectief en 1 plaatsvervangend lid voorgedragen door de Nederlandstalige Vrouwenraad;
- 3° 1 effectief en plaatsvervangend lid voorgedragen door de Conseil des Femmes francophones de Belgique;
- 4° 6 effectieve leden en 6 plaatsvervangende leden afkomstig uit relevante middenveldorganisaties op voorstel van de Minister of staatssecretaris bevoegd voor Gelijke Kansen;
- 5° 3 effectieve leden en 3 plaatsvervangende leden afkomstig uit academische instellingen op voorstel van de Minister of staatssecretaris bevoegd voor Gelijke Kansen;
- 6° 1 effectieve vertegenwoordiger en 1 plaatsvervangende van het Instituut.

Indien het Instituut er niet in slaagt om de in 6° bedoelde vertegenwoordigers voor te dragen, is de Brusselse Raad voor de Gelijkheid tussen Vrouwen en Mannen geldig samengesteld uit 21 effectieve leden en 21 plaatsvervangende leden.

De kandidaatstelling gebeurt door middel van een dubbele lijst waarin voor elk te vervullen mandaat een man en een vrouw wordt voorgesteld.

§ 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. Het aantal leden van elk geslacht mag niet minder bedragen dan een derde van het totaal aantal leden.

§ 3. Het aantal leden van elke taalgroep mag niet minder bedragen dan een derde van het totaal aantal leden.

§ 4. Alle leden zijn gevolmachtigd door de organisaties die zij vertegenwoordigen.

§ 5. Wanneer een lid tijden zijn of haar mandaat moet worden vervangen, benoemt de gewestregering, op voorstel van de organisatie of van de Minister of van de staatssecretaris voor Gelijke Kansen, een nieuw lid. Het nieuwbenoemde lid neemt het bestaande mandaat over.

§ 6. De ambtstermijn van de leden bedraagt vijf jaar en kan worden verlengd.

§ 7. De Brusselse Raad voor personen met een handicap en de Brusselse Adviesraad voor de uitbanning van racisme in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest mogen elks een waarnemend lid afvaardigen naar de Brusselse Raad voor Gelijkheid tussen vrouwen en mannen. De regering kan de vertegenwoordiging voorzien van andere adviesraden inzake gelijke kansen in de Brusselse Raad voor Gelijkheid tussen vrouwen en mannen.

Artikel 80

Een lid van de Brusselse Raad voor de Gelijkheid tussen Vrouwen en Mannen mag niet tegelijk een gemeentelijk, provinciaal, gewestelijk of federaal kiesmandaat uitoefenen of lid zijn van een ministerieel kabinet.

Artikel 81

De Brusselse Raad voor de Gelijkheid tussen Vrouwen en Mannen verkiest uit zijn effectieve leden één Voorzitster/Voorzitter en 2 Ondervoorzitters/Ondervoorzitters uit zijn effectieve leden, met inachtneming van de representativiteit van elk geslacht en van elke taalrol.

Artikel 82

De Brusselse Raad voor de Gelijkheid tussen Vrouwen en Mannen verkiest uit zijn effectieve leden een bureau. Dit bureau bestaat uit minstens 5 en maximum 9 leden.

De voorzitster/voorzitter en ondervoorzitters/ondervoorzitters van de Brusselse Raad voor de Gelijkheid tussen Vrouwen en Mannen zijn volwaardige leden van dit bureau en oefenen hierin het voorzitterschap en vicevoorzitterschap uit.

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

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

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

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

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

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

Article 80

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

Article 81

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

Article 82

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

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

Het bureau bereidt de werkzaamheden voor en waakt over de goede werking van de Brusselse Raad voor de Gelijkheid tussen Vrouwen en Mannen.

Artikel 83

§ 1. Het bureau kent de effectieve leden van de Brusselse Raad voor de Gelijkheid tussen Vrouwen en Mannen, en de plaatsvervangende leden die een afwezig effectief lid vervangen, een aanwezigheidsvergoeding toe telkens wanneer zij een vergadering van ten minste twee uur bijwonen, hetzij van de Brusselse Raad voor de Gelijkheid tussen Vrouwen en Mannen, het zij van een van de werkgroepen.

§ 2. De aanwezigheidsvergoeding bedraagt 40 euro voor de voorzitter en de ondervoorzitter en 20 euro voor de andere leden.

Artikel 84

De Brusselse Raad voor de Gelijkheid tussen Vrouwen en Mannen stelt, bij consensus, een intern reglement op dat verplicht moet voorzien in:

- de werkwijze van de Brusselse Raad voor de Gelijkheid tussen Vrouwen en Mannen;
- de werkwijze van het bureau;
- de taken van de voorzitter/voorzitter en Ondervoorzitters/Ondervoorzitters;
- de deelneming van deskundigen aan de werkzaamheden van de Brusselse Raad voor de Gelijkheid tussen Vrouwen en Mannen;
- de oprichting van werkgroepen, alsook hun rol, hun werkterrein en hun werkwijze;
- de behandelingsprocedures van adviezen en aanbevelingen;
- de rol van het secretariaat.

Artikel 85

§ 1. De coördinatie en de administratieve en logistieke werking van het secretariaat worden uitgevoerd, zonder afbreuk te doen aan zijn onafhankelijkheid, door het Secretariaat van Brupartners.

§ 2. De personele, materiële en financiële middelen die nodig zijn voor de werking van de Brusselse Raad voor de Gelijkheid tussen Vrouwen en Mannen, worden door de Gewestelijke Overheidsdienst Brussel ter beschikking gesteld voor het secretariaat van Brupartners.

Binnen de grenzen van de beschikbare begrotingsmiddelen, worden deze middelen ter beschikking gesteld tot het bedrag dat jaarlijks in de algemene uitgavenbegroting

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

wordt vastgesteld in het kader van de toewijzing door de Gewestelijke Overheidsdienst Brussel. Zij komen enerzijds voor de rekening van de begroting voor de ontwikkeling van een gelijkheidsbeleid en, anderzijds, voor de bezoldiging van het personeel tot een bedrag van een voltijds equivalent.

Het Secretariaat van Brupartners deelt jaarlijks zijn begrotingsramingen voor het volgende jaar mee aan de Gewestelijke Overheidsdienst Brussel, samen met de nodige motiveringen, uiterlijk op 1 juni.

De in aanmerking genomen middelen zijn:

- 1° de personeels-, investerings-, en werkingskosten van het secretariaat van de Brusselse Raad voor de Gelijkheid tussen Vrouwen en Mannen, met inbegrip van de deelname van het secretariaat van de Brusselse Raad voor de Gelijkheid tussen Vrouwen en Mannen in de algemene kosten van Brupartners;
- 2° de bezoldiging van de externe deskundigen waarop de Brusselse Raad voor de Gelijkheid tussen Vrouwen en Mannen een beroep doet;
- 3° de aanwezigheidsvergoedingen van de leden van de Brusselse Raad voor de Gelijkheid tussen Vrouwen en Mannen;
- 4° de specifieke kosten van de Brusselse Raad voor de Gelijkheid tussen Vrouwen en Mannen, zoals kosten voor evenementen en studies.

Deze middelen worden jaarlijks in twee schijven vrijgegeven. De eerste schijf wordt ten belope van negen twaalfden uiterlijk op 31 maart vrijgegeven. De tweede schijf wordt uiterlijk op 15 november vrijgegeven op basis van de bewijsstukken betreffende de gemaakte uitgaven en een overzicht van de geplande uitgaven tot en met 31 december van het lopende jaar, die uiterlijk op 30 oktober door het Secretariaat van Brupartners wordt verstrekt.

De bewijsstukken van de in december gemaakte uitgaven worden door het secretariaat van Brupartners uiterlijk op 20 januari van het volgende jaar aan de Gewestelijke Overheidsdienst Brussel bezorgd.

HOOFDSTUK 2 Brusselse Raad voor personen met een handicap

Artikel 86

Er wordt een Raad voor personen met een handicap opgericht.

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 la 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.

Artikel 87

De Brusselse Raad voor personen met een handicap formuleert adviezen en aanbevelingen met betrekking tot alle aspecten die een impact hebben van de integratie van de handicapdimensie in het kader van de uitoefening van de bevoegdheden van het Gewest, alsook over de materies die een impact kunnen hebben op de integratie van de handicapdimensie, zowel in het kader van de uitoefening van de bevoegdheden van het Gewest, als in het kader van de uitoefening van de bevoegdheden van de Franse Gemeenschapscommissie en/of de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie.

Artikel 88

§ 1. De Brusselse Raad voor personen met een handicap heeft onder meer als taken:

- 1° het formuleren van adviezen en aanbevelingen, hetzij op verzoek, of op eigen initiatief, over alle aangelegenheden met betrekking tot de inclusie van personen met een handicap in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest;
- 2° het volgen van de thematiek op alle bestuursniveaus, zolang deze een impact kunnen hebben op de materies zoals bedoeld in artikel 87.

§ 2. De Brusselse Raad voor personen met een handicap wordt verzocht om een advies uit te brengen aan het begin van de legislatuur en aan het einde van de legislatuur over de strategische doelstellingen van de gewestregering, het College en het Verenigd College.

§ 3. Met het oog op de implementatie van een intersectorieel perspectief, brengt de Brusselse Raad voor personen met een handicap een advies uit over de actieplannen zoals bedoeld in artikels 67 en 68.

§ 4. De Brusselse Raad voor personen met een handicap brengt jaarlijks een verslag uit aan de gewestregering aangaande de verrichtte activiteiten en de besteding van zijn financiële middelen.

Artikel 89

§ 1. De Brusselse Raad voor personen met een handicap formuleert, op eigen initiatief of op verzoek van een lid van de gewestregering, van het College, van het College van de Vlaamse Gemeenschapscommissie of van het Verenigd College, adviezen voor zover dit verzoek binnen hun bevoegdheden valt.

§ 2. De adviezen worden niet later dan 60 dagen na het verzoek bezorgd.

Indien het advies niet binnen de termijn wordt bezorgd, kan het buiten beschouwing worden gelaten.

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 intersectorielle, 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. De Brusselse Raad voor personen met een handicap kan, onder de in het huishoudelijk reglement bepaalde voorwaarden, een beroep doen op deskundigen en werkgroepen oprichten.

Artikel 90

§ 1. De Brusselse Raad voor personen met een handicap richt al zijn adviezen tot de gewestregering, tot het College, tot het College van de Vlaamse Gemeenschapscommissie, en tot het Verenigd College.

§ 2. De Brusselse Raad voor personen met een handicap publiceert, op zijn website, alle adviezen en aanbevelingen op verzoek of op eigen initiatief.

Artikel 91

§ 1. De Brusselse Raad voor personen met een handicap is samengesteld uit 20 effectieve leden en 20 plaatsvervangende leden, aangewezen door de gewestregering, als volgt:

- 1° 3 effectieve leden en 3 plaatsvervangende leden voorgedragen door de Adviesraad « Aide aux personnes et Santé » van de Franse Gemeenschapscommissie opgericht bij het decreet van 5 juni 1997 tot oprichting van de Adviesraad;
- 2° 3 effectieve leden en 3 plaatsvervangende leden voorgedragen door de Commissie « Personen met een handicap » bedoeld in artikel 27 van de ordonnantie van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie van 23 maart 2017 houdende de oprichting van de bicommunautaire Dienst voor Gezondheid, Bijstand aan Personen en Gezinsbijslag;
- 3° 3 effectieve leden en 3 plaatsvervangende leden voorgedragen door de Adviesraad Welzijn van de Vlaamse Gemeenschapscommissie;
- 4° 5 effectieve leden en 5 plaatsvervangende leden, met expertise op het gebied van handistreaming, voorgesteld door de minister of staatssecretaris voor gelijke kansen;
- 5° 1 effectieve vertegenwoordiger en 1 plaatsvervangende vertegenwoordiger van Unia.

De leden zoals bedoeld in alinea 1, 3° en 5°, worden vrijwillig voorgesteld door de Adviesraad Welzijn en Unia. Indien een dergelijk voorstel niet wordt gedaan, blijft de Raad geldig samengesteld.

De kandidaatstelling gebeurt door middel van een dubbele lijst waarop voor elk te vervullen mandaat een vrouw en een man worden voorgesteld.

§ 2. Het aantal leden van elk geslacht mag niet kleiner zijn dan een derde van het totale aantal leden.

§ 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. Het aantal leden per taalgroep mag niet kleiner zijn dan een derde van het totale aantal leden.

§ 4. Alle leden worden benoemd door de organisatie die zij vertegenwoordigen.

§ 5. Wanneer een lid tijdens zijn of haar ambtstermijn moet worden vervangen, benoemt de gewestregering, op voorstel van de organisatie of van de minister of van de staatssecretaris voor gelijke kansen, een nieuw lid. Het nieuwbenoemde lid neemt het bestaande mandaat over.

§ 6. De ambtstermijn van de leden bedraagt vijf jaar en is hernieuwbaar.

§ 7. De Brusselse Raad voor de gelijkheid tussen vrouwen en mannen en de Brusselse Adviesraad voor de uitbanning van racisme in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest kunnen elk een waarnemend lid afvaardigen naar de Brusselse Raad voor Personen met een Handicap. De Regering kan bepalen dat andere adviesraden inzake gelijke kansen vertegenwoordigd zijn in de Brusselse Raad voor Personen met een Handicap.

Artikel 92

Het mandaat van een lid van de Brusselse Raad voor personen met een handicap is onverenigbaar met de uitoefening van een gemeentelijk, provinciaal, gewestelijk of federaal kiesmandaat of met het lidmaatschap van een ministerieel kabinet.

Artikel 93

De Brusselse Raad voor personen met een handicap benoemt een Voorzitter en een Ondervoorzitter uit de effectieve leden, met inachtneming van de vertegenwoordiging van elk geslacht en van elke taalrol.

Artikel 94

De Brusselse Raad voor personen met een handicap richt uit zijn midden een bureau op. Dit bureau is samengesteld uit minimum 4 leden en maximum 7 leden. De Voorzitter en de Ondervoorzitter zijn volwaardige leden van het bureau en oefenen het voorzitterschap en het ondervoorzitterschap uit. Het bureau bereidt de werkzaamheden voor en ziet toe op de goede werking van de Brusselse Raad voor personen met een handicap.

Artikel 93

§ 1. Het bureau kent de effectieve leden van de Brusselse Raad voor personen met een handicap en de plaatsvervangende leden die hen eventueel vervangen,

§ 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

een aanwezigheidsvergoeding toe telkens wanneer zij een vergadering van ten minste twee uur bijwonen, hetzij van de Brusselse Raad voor personen met een handicap, hetzij van een van de werkgroepen.

§ 2. Het presentiegeld bedraagt 40 euro voor de voorzitter en de ondervoorzitter en 20 euro voor de andere leden.

§ 3. Het bureau bepaalt in welke vorm de Brusselse Raad voor personen met een handicap de reiskosten van zijn leden vergoedt.

Artikel 96

De Brusselse Raad voor personen met een handicap stelt, bij consensus, een huishoudelijk reglement vast dat moet voorzien in:

- de werkwijze van de Brusselse Raad voor personen met een handicap;
- de werkwijze van het bureau;
- de taken van de Voorzitter en de Ondervoorzitter;
- de deelname van deskundigen aan de werkzaamheden van de Brusselse Raad voor personen met een handicap;
- de oprichting van werkgroepen, alsook hun rol, hun werkdomein en de werkwijze;
- de behandelingsprocedures van de adviezen en aanbevelingen;
- de rol van het secretariaat.

Artikel 97

§ 1. De coördinatie en de administratieve en logistieke werking van het secretariaat van de Brusselse Raad voor personen met een handicap worden, zonder afbreuk te doen aan zijn onafhankelijkheid, gewaarborgd door het Secretariaat van Brupartners.

§ 2. De menselijke, materiële en financiële middelen die nodig zijn voor de werking van de Brusselse Raad voor personen met een handicap worden door de Gewestelijke Overheidsdienst Brussel ter beschikking gesteld van het secretariaat van Brupartners.

Binnen de grenzen van de beschikbare budgettaire kredieten worden deze middelen ter beschikking gesteld ten belope van het bedrag dat jaarlijks in de algemene uitgavenbegroting wordt vastgesteld in het kader van de toewijzing van de Gewestelijke Overheidsdienst Brussel. Zij komen enerzijds ten laste van de begroting voor de ontwikkeling van een gelijkere kansbeleid en anderzijds van de begroting voor de bezoldiging van het personeel tot het bedrag van de bezoldiging van een voltijds equivalent.

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.

Het secretariaat van Brupartners deelt jaarlijks zijn uitgavenramingen voor het volgende jaar mee, samen met de nodige bewijsstukken, uiterlijk op 1 juni aan de Gewestelijke Overheidsdienst Brussel.

De in aanmerking genomen middelen zijn:

- 1° de personeels-, investerings- en werkingskosten van het secretariaat van de Brusselse Raad voor personen met een handicap, met inbegrip van de bijdrage van het secretariaat van de Brusselse Raad voor personen met een handicap in de algemene kosten van Brupartners;
- 2° de bezoldiging van externe deskundigen waarop de Brusselse Raad voor personen met een handicap een beroep doet;
- 3° de deelnamekosten en reiskosten van de leden van de Brusselse Raad voor personen met een handicap;
- 4° de specifieke kosten van de Brusselse Raad voor personen met een handicap, zoals de kosten van evenementen en studies.

Deze middelen worden jaarlijks in twee schijven vrijgemaakt. De eerste schijf wordt ten belope van negen twaalfden uiterlijk op 31 maart vrijgegeven. De tweede schijf wordt uiterlijk op 15 november vrijgemaakt op basis van de bewijsstukken van de gedane uitgaven en de staat van de geplande uitgaven tot 31 december van het lopende jaar, die door het secretariaat van Brupartners uiterlijk op 30 oktober moeten worden toegezonden.

De bewijsstukken van de in december gedane uitgaven worden door het secretariaat van Brupartners uiterlijk op 20 januari van het volgende jaar aan de Gewestelijke Overheidsdienst Brussel toegezonden.

HOOFDSTUK 3

Brusselse raad voor de uitbanning van racisme in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest

Artikel 98

Een Brusselse Raad voor de uitbanning van racisme wordt opgericht.

Artikel 99

De Raad draagt effectief bij tot de uitbanning van elke vorm van discriminatie van personen gebaseerd op beschermde zogenaamde raciale criteria.

Artikel 100

De Raad heeft de volgende opdrachten:

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 la 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° adviezen verstrekken inzake de bestrijding van racisme en discriminatie zoals bedoeld in artikel 99, op eigen initiatief of op verzoek van een minister of staatssecretaris van de gewestregering, het College van de Vlaamse Gemeenschapscommissie, het college van de Franse Gemeenschapscommissie, het Verenigd College van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie, voor zover dit verzoek onder hun bevoegdheden valt;
- 2° aan het begin en aan het einde van de legislatuur een advies formuleren over de doelstellingen van de Regering die zijn opgenomen in de Gewestelijke Beleidsverklaring;
- 3° de thematiek opvolgen, ook op andere beleidsniveaus, voor zover er een impact is op het Gewest;
- 4° het overleg en de samenwerking tussen alle betrokken actoren en de andere bestaande thematische adviesraden bevorderen.

Artikel 101

§ 1. De adviezen worden meegedeeld binnen een termijn van 60 dagen na de indiening van het verzoek.

Indien het advies niet binnen bovengenoemde termijn wordt meegedeeld, kan eraan worden voorbijgegaan.

§ 2. De Raad bezorgt al zijn adviezen aan de regering, het College van de Vlaamse Gemeenschapscommissie, het college van de Franse Gemeenschapscommissie en het Verenigd College van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie.

§ 3. De Raad publiceert op zijn website alle adviezen en aanbevelingen op verzoek of op eigen initiatief.

Artikel 102

De Raad legt jaarlijks aan de Regering een verslag voor over de verrichte werkzaamheden en de besteding van zijn financiële middelen.

Artikel 103

§ 1. De Raad is samengesteld uit 20 effectieve leden en 20 plaatsvervangende leden:

- 1° 1 effectief lid en 1 plaatsvervangend lid voorgedragen door Unia, worden verzocht om deel uit te maken van de Raad;
- 2° 6 effectieve leden en 6 plaatsvervangende leden voorgedragen door Brupartners, van wie de ene helft vertegenwoordigers van de representatieve organisaties van de werknemers en de andere helft vertegenwoordigers van de representatieve organisaties van de werkgevers, de middenstand en de werkgevers van de non-profitsector;

- 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 effectieve leden en 11 plaatsvervangende leden afkomstig uit relevante antiracistische middenveldorganisaties voorgedragen door de Minister of staatssecretaris bevoegd voor Gelijke Kansen na een oproep tot kandidaatstelling. Tijdens de selectie wordt toegezien op de representativiteit van de verschillende antiracistische bewegingen die in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest actief zijn;

4° 2 effectieve leden en 2 plaatsvervangende leden afkomstig uit het academisch korps van Brusselse universiteiten voorgedragen door de Minister of staatssecretaris bevoegd voor Gelijke Kansen, worden verzocht om deel uit te maken van de Raad.

§ 2. De kandidaturen van de leden bedoeld in § 1, 1° tot en met 4° worden voorgesteld door middel van een dubbele lijst waarbij voor elk te vervullen mandaat een vrouw en een man wordt voorgedragen.

§ 3. De leden bedoeld in § 1, 1° tot en met 4° worden aangesteld door de Regering op voordracht van de Minister of de staatssecretaris bevoegd voor Gelijke Kansen.

§ 4. Alle leden worden gemandateerd door de organisatie die zij vertegenwoordigen.

§ 5. De leden worden voor een hernieuwbaar mandaat van 5 jaar aangesteld.

§ 6. Het aandeel van elke taalgroep bedraagt ten minste een derde van het totale aantal leden.

§ 7. Er moet een gelijk aantal leden van elk geslacht zijn.

§ 8. Een lid dat is veroordeeld wegens discriminatie op grond van een van de door dit Wetboek beschermde criteria, wordt als ontslagnemend beschouwd.

§ 9. Wanneer een lid tijdens zijn mandaat moet worden vervangen, stelt de Regering een nieuw lid aan, op voordracht van de organisatie waaruit hij afkomstig is. Het nieuw aangestelde lid neemt het lopende mandaat over.

§ 10. Een lid van de Raad mag niet tegelijk een gemeentelijk, provinciaal, gewestelijk, Europees of federaal kiesmandaat uitoefenen of lid zijn van een ministerieel kabinet.

§ 11. De Brusselse Raad voor de gelijkheid tussen vrouwen en mannen en de Brusselse Raad voor personen met een handicap kunnen elk een waarnemend lid afvaardigen naar de Brusselse Raad voor de uitbanning van racisme

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

in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. De Regering kan voorzien in de vertegenwoordiging van andere adviesraden inzake gelijke kansen binnen de Brusselse Raad voor de Uitbanning van Racisme in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

Artikel 104

De Raad kiest uit zijn effectieve leden een voorzitter en twee ondervoorzitters, met inachtneming van de representativiteit van elk geslacht en elke taalrol.

Hun aanstelling wordt ter goedkeuring voorgelegd aan de Regering.

Artikel 105

De Raad kiest uit zijn leden een Bureau met minimaal vier leden en maximaal 8 leden, waarvan de voorzitter en de ondervoorzitters van rechtswege lid zijn. De samenstelling van het bureau moet voldoen aan de bepalingen van artikel 103, §§ 6 en 7.

Artikel 106

§ 1. De Raad komt bijeen op eigen initiatief of op verzoek van een Minister of een staatssecretaris.

§ 2. De Raad kan een beroep doen op deskundigen en werkgroepen oprichten, onder de voorwaarden die in het huishoudelijk reglement zijn vastgelegd.

Artikel 107

§ 1. De leden van de Raad ontvangen presentiegeld voor elke vergadering van ten minste twee uur hetzij van de Raad, hetzij van een van de werkgroepen, die ze bijwonen.

§ 2. Het bedrag van het presentiegeld wordt vastgesteld op 40 euro voor de voorzitter en de ondervoorzitter en op 20 euro voor de andere leden.

Artikel 108

De Raad stelt bij consensus een huishoudelijk reglement vast dat moet voorzien in:

- de werkingswijze van de Raad;
- de opdrachten van de voorzitter en de ondervoorzitter;
- de deelname van deskundigen aan de werkzaamheden van de Raad;
- de oprichting van werkgroepen en hun rol, actieterrein en werkwijze;
- de procedures voor de behandeling van adviezen en aanbevelingen;

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;

– de rol van het secretariaat.

Artikel 109

§ 1. De coördinatie en de administratieve en logistieke werking van het Secretariaat van de Raad worden verzekerd door het secretariaat van Brupartners, zonder dat dit gevolgen heeft voor de onafhankelijkheid van de Raad.

§ 2. De Regering kent Brupartners een specifieke jaarlijkse dotatie toe voor de werking van de Raad.

De middelen die in aanmerking komen, zijn:

- 1° de personeels-, investerings- en werkingskosten van het Secretariaat van de Raad, met inbegrip van de verschuldigde bijdrage van het Secretariaat aan de algemene kosten van Brupartners;
- 2° de vergoeding van de externe deskundigen waarop de Raad een beroep doet;
- 3° de presentiegelden van de leden van de Raad;
- 4° de specifieke kosten van de Raad, zoals kosten voor evenementen en onderzoeken.

HOOFDSTUK 4 Gemeentelijke seniorenadviesraden

Artikel 110

Elke gemeente voert een seniorenbeleid, met de volgende doelstellingen:

- 1° het tegemoetkomen van de behoeften van de senioren in de door de gemeente gevoerde projecten;
- 2° de burgerparticipatie van de senioren aan de maatschappelijke kwesties aanmoedigen en, zodoende, sociale uitsluiting of discriminatie wegens leeftijd voorkomen;
- 3° de overleg- en dialoogmechanismen instellen of uitbouwen, om te komen tot de daadwerkelijke participatie van de senioren aan de acties van de gemeente.

Dat beleid moet worden gecoördineerd en coherent zijn, niet alleen op de desbetreffende gebieden en de verschillende machtsniveaus, maar ook tussen de verschillende betrokken actoren, te weten de overheden van gelijk welk aard en de seniorenverenigingen.

Artikel 111

De oprichting van een gemeentelijke seniorenadviesraad, hierna de adviesraad genoemd, past in het door de

– 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

gemeente gevolgd beleid betreffende de senioren. Elke gemeente beslist of het zinvol is om een dergelijke raad op te richten.

Artikel 112

De adviesraad heeft als opdracht om, op eigen initiatief of op verzoek van de gemeenteraad of van het college van burgemeester en schepenen, adviezen te verstrekken en voorstellen te doen over beleidsmaatregelen van gemeentelijk belang, voor zover zij betrekking hebben op de senioren. Als het college van burgemeester en schepenen afwijkt van het advies van de adviesraad, moet het deze met redenen omkleeden.

Artikel 113

Het aantal leden van de adviesraad is oneven. Het varieert naargelang de grootte van de gemeente. Het mag niet lager zijn dan 9, noch hoger dan 15.

Artikel 114

§ 1. De adviesraad bestaat uit personen die ingeschreven zijn in het bevolkingsregister van de gemeente, met name ten minste:

- vijf leden, als individu;
- vier leden van organisaties die bevoegd zijn inzake het seniorenbeleid.

Het aantal leden van de tweede categorie mag niet hoger zijn dan dat van de eerste categorie.

§ 2. De samenstelling van de adviesraad respecteert de evenredigheid van de taalvertegenwoordiging van de gemeenteraad. De adviesraad telt ten minste één Nederlandstalig lid en ten minste één Franstalig lid.

Maximum twee derde van de leden ervan zijn van hetzelfde geslacht.

Indien een van de voorwaarden bedoeld in het eerste en het tweede lid niet wordt vervuld, worden de door de adviesraad uitgebrachte adviezen als ongeldig beschouwd.

Bij de samenstelling van de adviesraad, wordt gezorgd voor een evenwichtige vertegenwoordiging van de verschillende wijken van de gemeente, zoals beschreven in de wijkmonitoring.

§ 3. De adviesraad telt eveneens twee plaatsvervangende leden van elk van de in § 1 bedoelde categorieën, die het vaste lid vervangen in geval van verhindering.

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.

Artikel 115

De gemeente brengt de senioren op de hoogte van het bestaan van de adviesraad en van de mogelijkheid om eraan deel te nemen.

Artikel 116

De gemeenteraad belast het college van burgemeester en schepenen met een oproep tot kandidaturen.

Het college van burgemeester en schepenen stelt een lijst op met de kandidaten die voldoen aan de objectieve criteria die bepaald zijn in de oproep tot kandidaatstelling of, indien overeenkomstig artikel 120 een huishoudelijk reglement is vastgesteld en goedgekeurd, aan de objectieve criteria van dat reglement.

Op grond van de in het vorig lid bedoelde lijst, benoemt de gemeenteraad de vaste en de plaatsvervangende leden bij een met redenen omklede beslissing.

Artikel 117

Het mandaat van de leden van de adviesraad wordt hernieuwd binnen 6 maanden na de hernieuwing van de gemeenteraad. Het is hernieuwbaar.

Artikel 118

De aangewezen leden benoemen onder de leden van de adviesraad een voorzitter, een ondervoorzitter en een secretaris die het Bureau vormen, waarin maximum twee leden tot hetzelfde taalstelsel behoren.

Artikel 119

Het college van burgemeester en schepenen wijst een van zijn leden aan om de vergaderingen van de adviesraad bij te wonen, zonder stemrecht.

De raad van het OCMW wijst een van zijn leden aan om de vergaderingen van de adviesraad bij te wonen, zonder stemrecht.

Artikel 120

De adviesraad neemt een huishoudelijk reglement aan. Hij legt het ter goedkeuring voor aan de gemeenteraad.

Artikel 121

Ongeacht de middelen die de gemeente ter beschikking stelt, verleent de gewestregering de gemeente een werkingstoelage, waarvan zij de modaliteiten bepaalt, wanneer

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,

zij een adviesraad opricht die voldoet aan de in dit hoofdstuk opgenomen voorwaarden, zodat hij de hem toevertrouwde opdrachten kan vervullen.

Artikel 122

De voorzitter zorgt voor een voortdurende dialoog met het gemeentebestuur en voor het goede verloop van de vergaderingen van de adviesraad.

Artikel 123

Om zijn opdrachten te vervullen, mag de adviesraad een beroep doen op deskundigen of op verenigingen wanneer hij dat nodig acht.

Artikel 124

De adviesraad vergadert minimum viermaal per jaar.

De voorzitter stuurt alle leden van de adviesraad een oproeping, met de datum, de plaats en het uur van de vergadering.

Elke gemeente maakt de datum, de plaats en het uur van zijn vergaderingen bekend op haar internetsite en in het gemeenteblad.

Artikel 125

De adviesraad stelt zijn advies vast bij absolute meerderheid van zijn leden.

De secretaris stelt notulen op, die worden ondertekend door de voorzitter en de secretaris.

Artikel 126

De vergaderingen zijn openbaar.

Artikel 127

De adviesraad bezorgt de gemeenteraad elk jaar een verslag over zijn werkzaamheden.

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.

TITEL 3
Representativiteitsregels

HOOFDSTUK 1
Representativiteit op niveau van het Brussels Gewest

*Afdeling 1 – Commissie voor toegang
tot bestuursdocumenten*

Artikel 128

De Commissie voor toegang tot bestuursdocumenten telt niet meer dan zes leden van hetzelfde geslacht.

Afdeling 2 – Milieucollege

Artikel 129

Maximum twee derde van de leden van het Milieucollege behoort tot hetzelfde geslacht. Elk van de twee lijsten die de door het Parlement voorgedragen dubbele lijst vormen telt voldoende mannen en vrouwen opdat die voorwaarde wordt nageleefd. Deze kandidaten moeten qua bekwaamheid, competentie en beroepsprestaties gelijkwaardig zijn. Is dat niet het geval, dan stuurt de minister bevoegd voor leefmilieu de dubbele lijst terug naar het Parlement, dat de nodige wijzigingen moet aanbrengen.

De niet-naleving van de in de eerste lid bedoelde verplichting ten gevolge van verhindering van lange duur, ontslag, afzetting of overlijden, tast de regelmatigheid van de werkzaamheden en beslissingen van het Milieucollege niet aan, op voorwaarde dat de hernieuwingsprocedure ten gevolge van de verhindering van lange duur, ontslag, afzetting of overlijden binnen een redelijke termijn wordt opgestart.

Afdeling 3 – Adviesorganen en -raden

Artikel 130

§ 1. Telkens in een adviesorgaan één of meerdere mandaten ten gevolge van een voordrachtprocedure te begeven zijn, dient per mandaat, door elke voordragende instantie, de kandidatuur van minstens één man en één vrouw voorgedragen te worden.

De voordragende instantie is verplicht twee kandidaten voor te dragen die qua bekwaamheid, competentie en beroepsprestaties gelijkwaardig zijn.

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 d'environnement

Article 129

Les deux tiers au plus des membres du Collège d'environnement appartiennent au même sexe. Chacune des deux listes qui constituent la liste double présentée par le Parlement compte suffisamment d'hommes et de femmes pour que cette condition soit respectée. Ces candidats doivent posséder une qualification égale quant à leur aptitude, à leur compétence et à leurs prestations professionnelles. Lorsque tel n'est pas le cas, le ministre qui a l'environnement dans ses attributions renvoie la liste double au Parlement afin que celui-ci la modifie.

Si, par l'effet d'un empêchement de longue durée, d'une démission, d'une révocation ou d'un décès, le respect de l'obligation prévue à l'alinéa premier n'est plus assuré, cette circonstance n'affecte pas la régularité des travaux et décisions du Collège d'environnement pourvu que la procédure de renouvellement consécutif à cet empêchement de longue durée, à cette démission, à cette révocation ou à ce décès soit entamée dans un délai raisonnable.

Section 3 – Organes consultatifs

Article 130

§ 1^{er}. Chaque fois qu'au sein d'un organe consultatif, un ou plusieurs mandats sont à attribuer suite à une procédure de présentation, chaque instance chargée de présenter les candidatures est tenue de présenter, pour chaque mandat, la candidature d'au moins un homme et une femme.

L'instance chargée de présenter les candidatures est tenue de présenter deux candidats possédant une qualification égale quant à leur aptitude, à leur compétence et à leurs prestations professionnelles.

§ 2. Wanneer niet wordt voldaan aan de voorwaarden gesteld onder § 1, stuurt de minister onder wiens bevoegdheid het betreffende adviesorgaan ressorteert, de kandidaturen terug naar de voordragende instantie. Zolang niet aan de gestelde voorwaarden wordt voldaan, blijft het toe te wijzen mandaat vacant.

Artikel 131

§ 1. Ten hoogste twee derden van de leden van een adviesorgaan is van hetzelfde geslacht.

§ 2. Om de in de § 1 gestelde verdeling te bereiken, wordt voorrang gegeven aan de kandidaat van het ondervertegenwoordigde geslacht, tenzij een objectieve beoordeling, waarbij rekening wordt gehouden met alle criteria betreffende de persoon van de kandidaten, de balans doet doorslaan ten gunste van een kandidaat van het andere geslacht, een beoordeling die in de motivering van de benoeming tot uiting moet komen.

§ 3. Wanneer de voor het betrokken adviesorgaan verantwoordelijke minister bij de gewestregering een voldoende gemotiveerd aanvraag indient met betrekking tot de onmogelijkheid om te voldoen aan de in § 1 gestelde voorwaarde, mag het betrokken adviesorgaan slechts opnieuw op rechtsgeldige wijze advies uitbrengen nadat de bedoelde motivering als afdoende beschouwd wordt. Deze motivering wordt als afdoende beschouwd, behoudens andersluidend advies in de gewestregering binnen de twee maanden volgend op de voorlegging.

§ 4. Elke aanwijzing die niet aan deze bepaling voldoet, is nietig en belet het adviesorgaan een rechtsgeldig advies uit te brengen.

§ 5. De gewestregering legt jaarlijks verslag voor aan het Parlement over de uitvoering van onderhavige bepaling.

HOOFDSTUK 2 Representativiteit op lokaal niveau

Artikel 132

§ 1. Ten hoogste twee derde van de leden van een adviesraad zoals bedoeld in artikel 120bis van de Nieuwe Gemeentewet, is van hetzelfde geslacht.

§ 2. Wanneer niet wordt voldaan aan de voorwaarde gesteld in het vorige lid, kan de betrokken adviesraad niet op rechtsgeldige wijze advies uitbrengen.

§ 3. De gemeenteraad kan op gemotiveerd verzoek van de adviesraad afwijkingen toestaan, hetzij om functionele

§ 2. Lorsque les conditions visées au § 1^{er} ne sont pas remplies, le ministre qui a dans ses attributions l'organe consultatif concerné renvoie les candidatures à l'organe chargé de les présenter. Le mandat à attribuer reste vacant tant que les conditions fixées ne sont pas remplies.

Article 131

§ 1^{er}. Les deux tiers au plus des membres d'un organe consultatif appartiennent au même sexe.

§ 2. Afin d'atteindre la proportion fixée au § 1^{er}, priorité est accordée au candidat du sexe sous-représenté, à moins qu'une appréciation objective qui tient compte de tous les critères relatifs à la personne des candidats ne fasse pencher la balance en faveur d'un candidat de l'autre sexe, appréciation qui doit ressortir de la motivation de l'acte de nomination.

§ 3. Lorsque le ministre qui a dans ses attributions l'organe consultatif concerné soumet au Gouvernement une demande suffisamment motivée concernant l'impossibilité de remplir la condition fixée au § 1^{er}, l'organe consultatif concerné peut seulement recommencer à émettre valablement des avis lorsque la motivation est jugée concluante par le Gouvernement. Sauf avis contraire du Gouvernement, cette motivation sera jugée concluante dans les deux mois suivant la présentation.

§ 4. Toute nomination ne respectant pas la présente disposition est nulle, et empêche l'organe consultatif d'émettre un avis valable.

§ 5. Le Gouvernement soumet chaque année au Parlement un rapport d'évaluation sur l'exécution de la présente disposition.

CHAPITRE 2 Représentativité au niveau local

Article 132

§ 1^{er}. Les deux tiers au maximum des membres d'un conseil consultatif visé à l'article 120bis de la Nouvelle loi communale sont du même sexe.

§ 2. En cas de non-respect de la condition prévue à l'alinéa qui précède, les avis du conseil consultatif en question ne sont pas valablement émis.

§ 3. Le conseil communal peut, sur requête motivée du conseil consultatif, accorder des dérogations, soit pour des

redenen of om redenen die verband houden met de bijzondere aard van deze raad, hetzij wanneer onmogelijk kan worden voldaan aan de voorwaarde gesteld in het tweede lid. De gemeenteraad bepaalt de voorwaarden waaraan dit verzoek moet voldoen en stelt de procedure vast.

§ 4. Wanneer op basis van het vorige lid geen afwijking wordt toegestaan, heeft de adviesraad vanaf de datum van weigering van de afwijking, drie maanden de tijd om te voldoen aan de voorwaarde gesteld in § 1. Indien de adviesraad bij het verstrijken van deze periode niet voldoet aan de voorwaarde gesteld in het § 1, kan de adviesraad vanaf deze datum niet op rechtsgeldige wijze advies uitbrengen.

§ 5. Het college van burgemeester en schepenen dient telkens binnen het jaar na de nieuwe aanstelling van de gemeenteraad een evaluatieverslag voor te leggen aan de gemeenteraad.

Artikel 133

§ 1. De volgende organen mogen voor niet meer dan twee derde uit leden van hetzelfde geslacht bestaan:

- de raad van bestuur van het autonoom gemeentebedrijf;
- de raad van bestuur van de gemeentelijke vzw.

§ 2. Het directiecomité van het autonoom gemeentebedrijf moet bestaan uit minstens één man en minstens één vrouw.

§ 3. Ten minste een derde van de vertegenwoordigers van de gemeente in de algemene vergadering van de gemeentelijke vzw zijn niet van hetzelfde geslacht.

§ 4. De door de gemeenteraad van elke gemeente aangewezen vertegenwoordigers in de algemene vergadering van de meergemeentelijke vzw zijn van verschillend geslacht.

§ 5. De leden van de raad van bestuur van de meergemeentelijke vzw die door de algemene vergadering op voorstel van de gemeenteraden of op voorstel van de door de gemeenteraden aangewezen leden van de algemene vergadering worden aangewezen, zijn van verschillend geslacht.

Artikel 134

De statuten van de intercommunale voorzien in de aanwezigheid van personen van verschillend geslacht in de wettelijke en statutaire organen.

raisons fonctionnelles ou qui tiennent à la nature spécifique de ce dernier, soit lorsqu'il est impossible de satisfaire à la condition visée au deuxième alinéa. Le conseil communal fixe les conditions que cette requête doit remplir et arrête la procédure.

§ 4. Si aucune dérogation n'est accordée sur la base de l'alinéa précédent, le conseil consultatif dispose d'un délai de trois mois, qui prend cours à partir de la date du refus d'octroi de la dérogation, pour satisfaire à la condition prévue au § 1^{er}. Si le conseil consultatif ne satisfait pas, à l'expiration de ce délai, aux conditions qui figurent au § 1^{er}, il ne peut plus émettre d'avis valable à partir de cette date.

§ 5. Dans l'année du renouvellement du conseil communal, le collège des bourgmestre et échevins présente un rapport d'évaluation sur l'exécution du présent article au conseil communal.

Article 133

§ 1^{er}. Les organes suivants ne peuvent pas comporter plus de deux tiers de membres du même sexe:

- le conseil d'administration d'une régie communale autonome;
- le conseil d'administration d'une ASBL communale.

§ 2. Le comité de direction de la régie communale autonome doit comporter au moins un homme et au moins une femme.

§ 3. Au moins un tiers des représentants de la commune au sein de l'assemblée générale d'une ASBL communale sont de sexe différent.

§ 4. Les représentants désignés par le conseil communal de chaque commune au sein de l'assemblée générale d'une ASBL pluricommunale sont de sexe différent.

§ 5. Les membres du conseil d'administration d'une ASBL pluricommunale désignés par l'assemblée générale sur proposition des conseils communaux ou sur proposition des membres de l'assemblée générale désignés par les conseils communaux sont de sexe différent.

Article 134

Les statuts de l'intercommunale prévoient la présence de personnes de sexe différent dans les organes légaux et statutaires.

Artikel 135

§ 1. Ten minste een derde van de door de gemeenteraad gekozen leden van de raad voor maatschappelijk welzijn moet van verschillend geslacht zijn.

§ 2. Het vast bureau van de raad voor maatschappelijk welzijn en de bijzondere comités zijn samengesteld uit personen waarvan een derde van de leden van een ander geslacht is dan de overige leden.

Artikel 136

De openbare centra voor maatschappelijk welzijn en de lokale besturen nemen minstens één persoon met een handicap halftijds in dienst per schijf van twintig voltijdsequivalenten in de personeelsformatie.

Artikel 137

De kandidaten die op het moment van de aanwerving aan minstens één van de volgende voorwaarden voldoen, komen in aanmerking voor een betrekking van het quotum dat voorbehouden is voor personen met een handicap:

- 1° geregistreerd zijn bij een van de erkenningsorganen of het voorwerp zijn geweest van een beslissing tot bijstand vanwege een van die instellingen en aan een van die instellingen elke door de federale overheid of aan een van hen elke beslissing over de maatregelen op het gebied van bijstand of maatschappelijke of professionele integratie te hebben meegedeeld;
- 2° het slachtoffer zijn geweest van een arbeidsongeval en een attest bezorgen dat is afgegeven door het federaal Agentschap voor beroepsrisico's (Fedris) of de Sociaal-Medische Rijksdienst en waaruit een arbeidsongeschiktheid van minstens 66 % blijkt;
- 3° het slachtoffer zijn geweest van een beroepsziekte en een attest bezorgen dat is afgegeven door het federaal Agentschap voor beroepsrisico's (Fedris) of de Sociaal-Medische Rijksdienst en waaruit een arbeidsongeschiktheid van minstens 66 % blijkt;
- 4° het slachtoffer zijn geweest van een ongeval van gemeen recht en een afschrift bezorgen van het vonnis dat is afgegeven door de griffie van de rechtbank en waaruit een handicap of arbeidsongeschiktheid van minstens 66 % blijkt;
- 5° het slachtoffer zijn geweest van een thuisongeval en een afschrift bezorgen van de beslissing van de verzekeringsinstelling waaruit een blijvende arbeidsongeschiktheid van minstens 66 % blijkt;
- 6° een inkomensvervangende tegemoetkoming of een integratietoelage genieten krachtens de wet van 27 februari 1987 betreffende de tegemoetkomingen aan personen met een handicap;

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° bénéficiaire 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° in het bezit zijn van een diploma van het buitengewoon onderwijs;
- 8° door het Bestuur van de Medische Expertise of door de interne of externe dienst waarbij de vorige werkgever was aangesloten, erkend zijn als definitief ongeschikt voor de uitoefening van zijn dagelijkse activiteiten, maar geschikt voor sommige functies zoals bepaald door het Bestuur van de Medische Expertise of de Interne Dienst voor Preventie en Bescherming op het werk (IDPB);
- 9° het voorwerp hebben uitgemaakt van een beslissing tot vaststelling van de verminderde zelfredzaamheid krachtens artikel 4, derde lid, van de ordonnantie van 10 december 2020 betreffende de tegemoetkoming voor hulp aan bejaarden;
- 10° het voorwerp hebben uitgemaakt van een beslissing inzake de tegemoetkoming voor de individuele hulpmiddelen aan personen met een handicap krachtens de ordonnantie van 21 december 2018 betreffende de Brusselse verzekeringsinstellingen in het domein van de gezondheidszorg en de hulp aan personen en de in artikel 3/1, § 2, 2°, van dezelfde ordonnantie voorziene voorwaarde vervullen.

Artikel 138

Het sluiten van overeenkomsten voor werken, leveringen en diensten met maatwerkbedrijven staat gelijk met de in artikel 136 vastgestelde tewerkstellingsplicht. Voor het berekenen van het aantal werknemers met een handicap, uitgedrukt in overeenstemmende voltijdsequivalenten, wordt de prijs voor de werken, leveringen en diensten gedeeld door de jaarvergoeding van een voltijds personeelslid met weddeschaal D4 van administratief medewerker en 10 jaar anciënniteit (100 % index 138.01).

De formule ziet er als volgt uit:

$mP(w,l,d)m/B(p)$

waarbij:

$P(w,l,d)$ de in de overeenkomst vastgestelde prijs is van de werken, leveringen en diensten;

$B(p)$ de jaarlijkse bezoldiging is van een voltijds personeelslid met weddeschaal D4 en tien jaar anciënniteit (100 % index 138.01).

Indien de bij artikel 136 bedoelde tewerkstellingsplicht meer dan één voltijdsequivalent bedraagt, hebben de openbare centra voor maatschappelijk welzijn en de lokale overheden de mogelijkheid om daar voor de helft aan te voldoen door overeenkomsten voor werken, leveringen en diensten te sluiten met maatwerkbedrijven.

- 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.

HOOFDSTUK 3
Representativiteit bij benoemingen door
de gewestregering en het College in de
bestuursorganen van een rechtspersoon

Artikel 139

§ 1. Wanneer de gewestregering, een minister of een door het Brussels Hoofdstedelijk Gewest gecontroleerde rechtspersoon een natuurlijke persoon benoemt of zijn/haar benoeming voorstelt, met of zonder tussenkomst van een derde partij, om in het bestuursorgaan van een rechtspersoon te zetelen, en dit in overeenstemming met de ordonnantie of het besluit tot oprichting van deze rechtspersoon of zijn statuten, moet de verplichting voorzien in § 2 van dit artikel nageleefd worden. De leden van rechtswege van het bestuursorgaan vallen niet onder de toepassing van deze bepaling.

§ 2. Ten minste een derde van de leden die door het Brussels Hoofdstedelijk Gewest of door een door het Brussels Hoofdstedelijk Gewest gecontroleerde rechtspersoon benoemd zijn in een bestuursorgaan, moet van een ander geslacht zijn dan dat van de overige leden die door hen benoemd zijn.

Om deze verdeling te bereiken, wordt voorrang gegeven aan de kandidaat van het ondervertegenwoordigde geslacht indien deze qua bekwaamheid, vaardigheden en beroepsprestaties even geschikt is als een kandidaat van het andere geslacht, tenzij een objectieve beoordeling, waarbij rekening wordt gehouden met alle criteria betreffende de persoon van de kandidaten, de balans doorslaat ten gunste van een kandidaat van het andere geslacht, een beoordeling die in de motivering van de benoeming tot uiting moet komen.

Elke benoeming die deze verhouding niet respecteert, is nietig.

§ 3. Indien het bestuursorgaan wegens een ontslag of overlijden niet meer samengesteld is krachtens de huidige bepaling, stelt hij de gewestregering of de Minister of de bevoegde rechtspersoon daarvan zo snel mogelijk op de hoogte zodat het lid of de leden vervangen kunnen worden. De gewestregering of de Minister of de bevoegde rechtspersoon beschikken dan over een termijn van zes maanden vanaf het moment van ontslag of overlijden om de aanpassing door te voeren.

Bij gebreke daaraan, kunnen de door het Gewest of de door hem gecontroleerde rechtspersoon aangestelde leden geen geldige beslissingen meer nemen.

Via een regeringsbeslissing, zal echter éénmalig in de benoemingsakte een met redenen omklede uitzondering kunnen worden toegestaan, die maximaal een jaar geldig is.

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. Wanneer een derde partij aan de gewestregering of aan een minister de benoeming van een lid in het bestuursorgaan van een rechtspersoon voorstelt, dient deze twee kandidaten van een verschillend geslacht voor te stellen. De gewestregering zal een keuze maken tussen deze twee kandidaten waarbij ze rekening houdt met de resultaatsverbintenis bedoeld in § 2 van dit artikel.

Indien deze regel niet nageleefd werd, wijst de gewestregering of de minister het voorstel af.

§ 5. De gewestregering legt jaarlijks een evaluatieverslag over de uitvoering van deze bepaling voor aan het Parlement.

Artikel 140

§ 1. Wanneer de Raad, het College of een van zijn leden een natuurlijke persoon, met of zonder tussenkomst van een derde, aanwijst of aanstelt, of zijn aanwijzing of aanstelling voordraagt om binnen het bestuursorgaan van een rechtspersoon te zetelen, en dit overeenkomstig het decreet of het besluit tot oprichting van de rechtspersoon of zijn statuten, moeten de volgende verplichtingen tot bevordering van de gelijke vertegenwoordiging van mannen en vrouwen nageleefd worden.

Wanneer er voor de aanwijzing of aanstelling:

- 1° twee personen aangesteld of voorgedragen worden: moeten die personen van verschillend geslacht zijn;
- 2° drie personen of meer aangesteld of voorgedragen worden: moet minstens een derde, afgerond naar de hogere eenheid, van het aantal voorgedragen of aangestelde personen van het andere geslacht zijn dan dat van de andere personen die zijn voorgedragen door de Raad, het College of een van zijn leden.

Wanneer een derde aan de Raad, het College of aan een van zijn leden de aanwijzing of aanstelling voorstelt, binnen het bestuursorgaan van een in het eerste lid bedoelde rechtspersoon:

- 1° van twee personen: dan moeten die personen van verschillend geslacht zijn;
- 2° van drie personen of meer: dan moet minstens een derde, afgerond naar de hogere eenheid, van het aantal door derden voorgedragen personen van het andere geslacht zijn dan dat van de andere personen die zijn voorgedragen door de derde.

De derde kan van die verplichtingen afwijken door aan de Raad, het College of een van zijn leden de redenen mee te delen waarom de verplichtingen niet kunnen worden nageleefd.

§ 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. Deze verplichtingen zijn respectievelijk van toepassing voor de aanwijzing of aanstelling van de werkende en in voorkomend geval plaatsvervangende leden. Wanneer echter slechts één persoon als werkend lid en één persoon als plaatsvervangend lid door de Raad, het College of een van zijn leden moet aangewezen of aangesteld worden, of door de derde moet voorgedragen worden, moeten zij van verschillend geslacht zijn.

§ 3. Minstens een derde van de overheidsbestuurders van de rechtspersoon is van het andere geslacht dan dat van de andere overheidsbestuurders.

Om deze verdeling te bereiken, wordt voorrang gegeven aan de kandidaat van het ondervertegenwoordigde geslacht indien deze qua bekwaamheid, vaardigheden en beroepsprestaties even geschikt is als een kandidaat van het andere geslacht, tenzij een objectieve beoordeling, waarbij er rekening wordt gehouden met alle criteria betreffende de persoon van de kandidaten, de balans doorslaat ten gunste van een kandidaat van het andere geslacht, een beoordeling die in de motivering van de aanstelling tot uiting moet komen. Bij ontstentenis is de aanstelling nietig. Hetzelfde geldt als een aanstelling tot gevolg heeft dat het aantal van deze overheidsbestuurders van het andere geslacht onder dit vereiste minimumaantal daalt.

Voor de toepassing van deze bepaling, wordt het vereiste minimumaantal van deze leden van het andere geslacht afgerond naar de hogere eenheid.

§ 4. Een evaluatie van de toepassing van de procedure bedoeld in de §§ 1 tot 3, van de maatregelen voor de bevordering van de gelijke vertegenwoordiging van mannen en vrouwen in de bestuursorganen, aangewezen of aangesteld door de Franse Gemeenschapscommissie of door een rechtspersoon die wordt gecontroleerd door de Franse Gemeenschapscommissie, en van de verdeling tussen beide geslachten van de beklede mandaten, zal om de twee jaar gebeuren en opgenomen worden in het activiteitenverslag of beheersverslag bedoeld in artikel 15, § 1, van het Decreet van 24 april 2014 betreffende het bestuur en de transparantie in de uitvoering van de openbare mandaten.

§ 5. Deze bepaling is niet van toepassing op het openbaar mandaat dat hetzij voltijds, hetzij in hoofdberoep wordt uitgeoefend in het kader van een arbeidsbetrekking, met een bezoldigd, zelfstandig of statutair statuut.

§ 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.

TITEL 4

Bevordering van diversiteit binnen de Brusselse instanties en lokale openbare instellingen

HOOFDSTUK 1 Brusselse instanties

Artikel 141

De gewestregering, het College en het Verenigd College zien toe, binnen de Brusselse instanties die binnen hun bevoegdheid vallen, op de bevordering van de diversiteit en inclusie en de bestrijding van discriminatie in de Brussels openbaar ambt.

Artikel 142

§ 1. Elke Brusselse instantie moet een openbaar actieplan inzake diversiteit opstellen.

De gewestregering, het College en het Verenigd College bepalen elk, voor de instanties die onder hun bevoegdheid vallen, de algemene inhoud van het openbaar actieplan inzake diversiteit, alsook de methoden voor diagnostiek, goedkeuring, opvolging en evaluatie.

§ 2. Met het oog op de ontwikkeling, uitvoering en opvolging van dit openbaar actieplan inzake diversiteit dient elke Brusselse instantie:

- 1° een personeelslid aan te wijzen dat verantwoordelijk is voor het openbaar actieplan diversiteit;
- 2° een steuncomité oprichten. De samenstelling, de organisatie en de werking van dit comité worden bepaald door de gewestregering, het College en het Verenigd College, elk voor de organen die onder hun bevoegdheid vallen.

§ 3. De gewestregering, het College en het Verenigd College richten elk, voor de instanties die onder hun bevoegdheid vallen, een Gewestelijk coördinatiecomité bevoegd voor de diversiteit op, met het oog op de coördinatie van de acties tussen de instanties die onder hun bevoegdheid vallen.

De samenstelling, de organisatie en de werking van drie coördinatiecomités worden geregeld door respectievelijk de gewestregering, het College en het Verenigd College.

§ 4. Binnen de grenzen van de begrotingskredieten van elke gefedereerde entiteit bekostigen de Regering, het College en het Verenigd College, elk voor de instanties waarvoor ze bevoegd zijn, en volgens de modaliteiten die zij vaststellen, de Brusselse instanties die belast zijn met de

TITRE 4

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

CHAPITRE 1^{ER} Instances bruxelloises

Article 141

Le Gouvernement, le Collège et le Collège réuni veillent, dans les instances bruxelloises qui relèvent de leur compétence, à la promotion de la diversité et de l'inclusion et la lutte contre la discrimination dans la fonction publique bruxelloise.

Article 142

§ 1^{er}. Chaque instance bruxelloise est tenue d'élaborer un plan diversité public.

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

§ 2. Afin d'assurer l'élaboration, la mise en œuvre et le suivi de ce plan diversité public, chaque instance bruxelloise est tenue de:

- 1° désigner un membre du personnel chargé du plan diversité public;
- 2° créer une commission d'accompagnement. La composition, l'organisation et le fonctionnement de cette commission d'accompagnement sont définies par le Gouvernement, le Collège et le Collège réuni, chacun pour les instances qui relèvent de son champ de compétences.

§ 3. Le Gouvernement, le Collège et le Collège réuni créent, chacun pour les instances qui relèvent de ses compétences, un comité de coordination en matière de diversité, en vue de coordonner les actions entre les instances relevant de sa compétence.

La composition, l'organisation et le fonctionnement de ces trois comités de coordination sont réglés, respectivement, par le Gouvernement, le Collège et le Collège réuni.

§ 4. Dans les limites des crédits budgétaires propres à chaque entité fédérée, le Gouvernement, le Collège et le Collège réuni financent, chacun pour les instances relevant de leurs compétences, et selon les modalités qu'ils fixent, les instances bruxelloises chargées de la mise en œuvre des

uitvoering van de acties ter bevordering van de diversiteit en integratie en ter bestrijding van discriminatie in deze instanties. De financiering is minstens afhankelijk van een voorafgaande positieve evaluatie van de beoogde acties opgenomen in het diversiteitsplan.

Artikel 143

§ 1. Elke gewestelijke instantie stuurt haar vacatures systematisch naar Actiris en naar Brussel Openbaar Ambt.

§ 2. Elke gewestelijke instantie verstrekt de gegevens die nodig zijn voor het toezicht op de uitvoering van dit hoofdstuk aan het Observatorium van de Gewestelijke Publieke Werkgelegenheid. De gewestregering stelt de modaliteiten voor deze gegevensoverdracht vast. Deze gegevens zijn opgenomen in het jaarverslag van het Observatorium van de Gewestelijke Publieke Werkgelegenheid

Artikel 144

§ 1. De gewestregering, het College en het Verenigd College kunnen elk, voor wat hen betreft en voor de periode die zij bepalen, de prioritaire doelstellingen bepalen in verband met de bevordering van de diversiteit.

§ 2. De gewestregering, het College en het Verenigd College bepalen, elk voor zich, de modaliteiten van de integratie van de prioritaire doelstellingen in de openbare plannen inzake diversiteit van de organen die onder hun bevoegdheid vallen en in de oriëntatienota's en overgangsdooelstellingen van de leidinggevenden van deze organen.

Artikel 145

De Brusselse instanties voorzien in hun arbeidsreglementen bepalingen die het personeel informeren over interne en externe meldingsprocedures, wanneer zij een discriminatie vermoeden.

HOOFDSTUK 2 **Lokaal niveau**

Artikel 146

§ 1. Elk lokaal bestuur dient een openbaar diversiteitsplan uit te werken met een looptijd van drie jaar. Deze openbare diversiteitsplannen worden opgesteld in overleg met de afvaardigingen van werknemers in de lokale besturen met meer dan 49 werknemers.

§ 2. Met het oog op het opstellen, uitvoeren en evalueren van de openbare diversiteitsplannen moet elke gemeente:

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° een personeelslid aanwijzen als diversiteitsmanager, dat ermee belast is in samenwerking met de in 2° bedoelde begeleidingscommissie inzake diversiteit de openbare diversiteitsplannen van de gemeente en van de lokale besturen die ervan afhangen op te stellen, uit te voeren en op te volgen;
- 2° een begeleidingscommissie inzake diversiteit oprichten, die een collegiale instelling is en waarin de diversiteitsmanager zetelt.

§ 3. Binnen de perken van de gewestelijke begrotingskredieten kent de Minister aan de gemeenten een subsidie toe om de opdrachten van hun diversiteitsmanager te financieren. Deze subsidie wordt toegekend aan gemeenten die over een geldig en lopend openbaar diversiteitsplan beschikken of die binnen het jaar na de inwerkingtreding van dit Wetboek betrokken zijn bij een procedure om een dergelijk plan op te stellen.

§ 4. Binnen zes maanden na de inwerkingtreding van dit Wetboek bepaalt de regering de subsidiebedragen overeenkomstig een verdeelsleutel die gebaseerd is op het aantal inwoners van de gemeenten.

Artikel 147

De diversiteitsconsulenten van Actiris staan de diversiteitsmanagers bij in het uitwerken, toepassen en evalueren van de openbare diversiteitsplannen.

Artikel 148

De lokale besturen delen hun werkaanbiedingen automatisch mee aan Actiris.

Artikel 149

§ 1. De openbare diversiteitsplannen van de gemeenten maken om de drie jaar het voorwerp uit van evaluatie.

§ 2. Voor de evaluatie van de openbare diversiteitsplannen van de gemeenten, wordt een evaluatiecomité opgericht. De gewestregering stelt de samenstelling en de opdrachten van dit evaluatiecomité vast.

§ 3. De gewestregering stelt de inhoud vast van de evaluatie van de openbare diversiteitsplannen van de gemeenten.

Artikel 150

In geval van een ongunstige evaluatie van de uitvoering van haar openbaar diversiteitsplan komt de betrokken gemeente het daaropvolgende jaar niet meer in aanmerking voor de subsidie als bedoeld in artikel 146, § 3. Om het jaar dat volgt op het jaar van uitsluiting opnieuw ervoor in aanmerking te komen, moet de gemeente bij het evalu-

- 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 subsidie aux communes afin de financer les missions de leur manager diversité. Ce subsidie 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 subsidie 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

atiecomité een actieplan indienen om de door dit comité in zijn ongunstige evaluatie vastgestelde tekortkomingen te verhelpen. Zodra het actieplan is gevalideerd door het evaluatiecomité mag de betrokken gemeente opnieuw een subsidieaanvraag indienen bij de Minister

Artikel 151

De gewestregering stelt de minimaal vereiste inhoud van de openbare diversiteitsplannen van de lokale besturen, de goedkeuringsprocedure ervan en de functiebeschrijving van de diversiteitsmanager vast binnen de zes maanden na de inwerkingtreding van dit Wetboek.

TITEL 5

Toegankelijkheid van de websites en mobiele applicaties van de Brusselse instanties, de lokale besturen, en de brusselse overheidsinstanties

Artikel 152

§ 1. Deze titel is niet van toepassing op de volgende websites en mobiele applicaties:

- 1° websites en mobiele applicaties van publieke omroepen of hun dochterondernemingen en van andere instellingen of hun dochterondernemingen die een publieke omroepaak vervullen;
- 2° websites en mobiele applicaties van NGO's die geen diensten verstrekken die essentieel zijn voor het publiek, noch diensten die specifiek gericht zijn op de behoeften van, of bedoeld zijn voor, personen met een beperking.

§ 2. Deze titel is niet van toepassing op de volgende content van websites en mobiele applicaties:

- 1° bestanden die zijn gepubliceerd vóór 23 september 2018, tenzij dergelijke content nodig is voor actieve administratieve processen met betrekking tot de door de betrokken Brusselse instanties of lokale besturen vervulde taken;
- 2° vooraf opgenomen, op tijd gebaseerde media die zijn gepubliceerd vóór 23 september 2020;
- 3° live uitgezonden, op tijd gebaseerde media;
- 4° onlinekaarten en -cartografiediensten, voor zover essentiële informatie op een toegankelijke, digitale wijze wordt verstrekt in het geval van voor navigatie bestemde kaarten;
- 5° van derden afkomstige content die niet door de betrokken Brusselse organen of lokale besturen wordt gefinancierd of ontwikkeld en evenmin onder haar gezag staat;

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° reproducties van stukken uit erfgoedcollecties die niet volledig toegankelijk kunnen worden gemaakt omwille van:
- de onverenigbaarheid van de toegankelijkheidseisen met de bewaring van het betrokken stuk of de authenticiteit van de reproductie (bijvoorbeeld contrast), dan wel
 - het ontbreken van geautomatiseerde en kostenefficiënte oplossingen waarmee de tekst van manuscripten of andere stukken uit erfgoedcollecties gemakkelijk zou kunnen worden geëxtraheerd en omgezet naar content die met de toegankelijkheidseisen strookt;
- 7° content van extra- en intranetten, te weten websites die enkel beschikbaar zijn voor een beperkt aantal personen, en niet voor het algemene publiek als zodanig, die is gepubliceerd vóór 23 september 2019, tot dergelijke websites een ingrijpende herziening ondergaan;
- 8° content van websites en mobiele applicaties die als archieven kunnen worden aangemerkt, wat betekent dat zij enkel content bevatten die niet noodzakelijk is voor actieve administratieve processen en die niet wordt bijgewerkt of aangepast na 23 september 2019.

Artikel 153

Ongeacht het gebruikte apparaat zijn de websites en mobiele applicaties van de Brusselse instanties en lokale besturen, alsook van privaatrechtelijke rechtspersonen die de hoedanigheid hebben van overheidsinstanties, waarneembaar, bedienbaar, begrijpelijk en robuust voor de gebruikers, waaronder personen met een handicap.

§ 2. Brusselse overheidsinstanties in de zin van deze Titel zijn instanties die aan alle volgende kenmerken voldoen:

- zij zijn opgericht voor het specifieke doel te voorzien in andere behoeften van al-gemeen belang dan die van industriële of commerciële aard;
- zij bezitten rechtspersoonlijkheid;
- zij worden merendeels door het Gewest, de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie of de Franse Gemeenschapscommissie gefinancierd, of hun beheer staat onder toezicht van deze ge-federeerde entiteiten, of zij hebben een bestuurs-, leidinggevend of toezichthoudend orgaan waarvan de leden voor meer dan de helft door de deze gefedereerde entiteiten zijn aangewezen.

Verenigingen gevormd door meerdere Brusselse overheidsinstanties of door een van deze overheidsinstanties en een Brusselse instantie of een lokaal bestuur worden ook beschouwd als een Brusselse overheidsinstantie in de zin van deze Titel.

- 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.

Artikel 154

§ 1. De websites en mobiele applicaties van de Brusselse instanties en lokale besturen, en van privaatrechtelijke rechtspersonen die de hoedanigheid hebben van overheidsinstanties, dienen niet aan de in artikel 153 bedoelde vereisten te voldoen wanneer dat een onevenredige last met zich meebrengt voor de betrokken instantie of het betrokken bestuur.

De betrokken instantie, overheidsinstantie of het betrokken bestuur voert de initiële beoordeling uit van de mate waarin naleving van de in artikel 153 bedoelde vereisten een onevenredige last met zich meebrengt. De initiële beoordeling wordt gerealiseerd in overleg met de Brusselse Raad voor personen met een handicap.

Om na te gaan in hoeverre de in artikel 153 bedoelde vereisten een onevenredige last met zich meebrengen, houden de betrokken instanties, besturen en overheidsinstanties rekening met de relevante omstandigheden, waaronder de volgende:

- 1° de omvang, de middelen en de aard van de betrokken instanties, besturen of overheidsinstanties;
- 2° de geraamde kosten en baten voor de betrokken instanties, besturen of overheidsinstanties in verhouding tot de geraamde voordelen voor personen met een handicap, rekening houdend met de frequentie en de duur van het gebruik van de specifieke website of mobiele applicatie.

§ 2. Wanneer een instantie, een bestuur of een overheidsinstantie zichzelf voor een specifieke website of mobiele applicatie de afwijking toekent zoals bedoeld in § 1, eerste lid, na een beoordeling te hebben verricht zoals bedoeld in § 1, tweede lid, licht zij de in artikel 156 bedoelde verklaring toe aan welke gedeelten van de toegankelijkheidseisen niet kon worden voldaan en stelt in voorkomend geval mogelijke alternatieven of een plan voor de naleving op langere termijn voor. Daarbij, kan zij zich laten bijstaan door de Brusselse Raad voor de personen met een handicap, door de sectie «personen met een handicap» van de Brusselse Adviesraad voor Gezondheids- en Welzijnzorg, of door de afdeling instellingen en diensten voor sociale dienstverlening van de commissie van de hulp voor personen van de Brusselse Adviesraad voor Gezondheids- en Welzijnzorg van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie.

Artikel 155

§ 1. De content van websites en mobiele applicaties die voldoet aan geharmoniseerde normen of delen daarvan, waarvan de referenties door de Europese Commissie in het Publicatieblad van de Europese Unie zijn bekendgemaakt overeenkomstig Verordening (EU) nr. 1025/2012, wordt

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)

vermoed conform te zijn met de in artikel 153 omschreven toegankelijkheidseisen die door die normen, of door delen daarvan, worden gedekt.

Indien geen referenties van de in het eerste lid bedoelde geharmoniseerde normen zijn bekendgemaakt, wordt de content van mobiele applicaties die conform is met technische specificaties of delen daarvan, vermoed conform te zijn met de in artikel 153 omschreven toegankelijkheidseisen die door die technische specificaties of door delen daarvan worden gedekt.

§ 2. Indien geen referenties van de in § 1, eerste lid bedoelde geharmoniseerde normen zijn bekendgemaakt, wordt de content van websites die voldoet aan de desbetreffende eisen van de Europese norm EN 301 549 V1.1.2 (2015-04), of delen daarvan, vermoed conform te zijn met de in artikel 153 omschreven toegankelijkheidseisen die door de desbetreffende eisen, of delen daarvan, worden gedekt.

Indien geen referenties van de in § 1, eerste lid bedoelde geharmoniseerde normen zijn bekendgemaakt, en bij ontstentenis van de in § 1, tweede lid bedoelde technische specificaties, wordt de content van mobiele applicaties die voldoet aan de desbetreffende eisen van Europese norm EN 301 549 V1.1.2 (2015-04), of delen daarvan, vermoed conform te zijn met de in artikel 153 omschreven toegankelijkheidseisen die door de desbetreffende eisen, of delen daarvan, worden gedekt.

Artikel 156

§ 1. Elke Brusselse instantie, lokaal bestuur, of privaatrechtelijke rechtspersoon die de hoedanigheid heeft van overheidsinstantie, verstrekt een gedetailleerde, alomvattende en duidelijke toegankelijkheidsverklaring over de conformiteit van haar websites en mobiele applicaties met deze Titel. Zij werken die verklaring regelmatig bij.

Voor websites wordt de toegankelijkheidsverklaring verstrekt in een toegankelijk formaat, waarbij gebruik wordt gemaakt van de door de Europese Commissie vastgestelde modeltoegankelijkheidsverklaring, en wordt zij op de desbetreffende website gepubliceerd.

Voor mobiele applicaties wordt de toegankelijkheidsverklaring verstrekt in een toegankelijk formaat, waarbij gebruik wordt gemaakt van de door de Europese Commissie vastgestelde modeltoegankelijkheidsverklaring, en is zij beschikbaar op de website van het bestuur dat de betrokken mobiele applicatie heeft ontwikkeld, of samen met andere informatie die bij het downloaden van de applicatie beschikbaar is.

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. De in § 1 bedoelde verklaring omvat de volgende elementen:

- 1° een toelichting over de delen van de content die niet toegankelijk zijn, de redenen daarvoor, en in voorkomend geval, de toegankelijke alternatieven waarin is voorzien of, in voorkomend geval, het in artikel 154, § 2 bepaalde conformiteitsplan;
- 2° een beschrijving van, en een link naar een feedback-mechanisme dat elke persoon in staat stelt bij het betrokken bestuur, de betrokken instantie of overheidsinstantie melding te maken van eventuele niet-naleving op haar website of mobiele applicatie van de in artikel 153 omschreven toegankelijkheidseisen, en om de uit hoofde van artikelen 152 en 154 uitgesloten informatie op te vragen;
- 3° een link naar de in artikel 157, 4°, bedoelde handhavingprocedure, die kan worden toegepast in geval van een onbevredigend antwoord op de melding of het verzoek. Het betrokken bestuur, de betrokken instantie of overheidsinstantie geeft binnen een redelijke termijn een adequaat antwoord op de melding of het verzoek.

Artikel 157

De gewestregering, het College en het Verenigd College, elk voor zich:

- 1° nemen maatregelen ter bevordering van de toepassing van de in artikel 153 omschreven toegankelijkheidseisen op andere types websites en mobiele applicaties dan de in artikel 153 bedoelde, en met name op websites of mobiele applicaties die onder bestaande wetgeving inzake toegankelijkheid vallen;
- 2° moedigen aan en faciliteren opleidingsprogramma's in verband met de toegankelijkheid van websites en mobiele applicaties, ten behoeve van relevante belanghebbenden, waaronder het personeel van de Brusselse instanties, lokale besturen en privaatrechtelijke rechtspersonen die de hoedanigheid hebben van Brusselse overheidsinstantie, die ontworpen zijn om hen op te leiden om toegankelijke content van websites en mobiele applicaties te maken, te beheren en bij te werken;
- 3° nemen de nodige maatregelen om te sensibiliseren over de in artikel 153 omschreven toegankelijkheidseisen, over de voordelen daarvan voor gebruikers en eigenaren van websites en mobiele applicaties, en over de mogelijkheid tot het geven van feedback in geval van niet-naleving van de voorschriften van deze titel, zoals bepaald in artikel 156, § 2, 2°;
- 4° bepalen een handhavingprocedure om een doeltreffende behandeling van meldingen en verzoeken te waarborgen, als bedoeld in artikel 156, § 2, 2°, om de in artikel 154 bedoelde beoordeling te evalueren en die

§ 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

kan worden toegepast in geval van een onbevredigend antwoord op de melding of het verzoek;

- 5° bepalen een procedure voor de evaluatie van de tenuitvoerlegging van deze Titel en de instantie aanwijzen die periodiek controleert of websites en mobiele applicaties aan de toegankelijkheidsvereisten voldoen.

De in alinea 1, 5° bedoelde procedure, moet voorzien in een regelmatige raadpleging van de betrokken belanghebbenden, met name de Brusselse Raad voor personen met een handicap, de sectie «personen met een handicap» van de Brusselse Adviesraad voor Gezondheids- en Welzijnzorg, of door de afdeling instellingen en diensten voor sociale dienstverlening van de commissie van de hulp voor personen van de Brusselse Adviesraad voor Gezondheids- en Welzijnzorg van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie.

TITEL 6

Toegankelijkheid voor het publiek toegankelijke plaatsen voor assistentiehonden

Artikel 158

§ 1. De toegang tot voor het publiek toegankelijke plaatsen is toegestaan voor assistentiehonden.

Deze toelating mag niet gekoppeld worden aan een bijkomende betaling van welke aard dan ook.

§ 2. De assistentiehond is de hond erkend overeenkomstig de ordonnantie van 18 december 2008 betreffende de toegang van assistentiehonden tot voor het publiek toegankelijke plaatsen.

Artikel 159

In afwijking van artikel 158, § 1, kan de toegang tot de voor het publiek toegankelijke plaatsen geweigerd worden:

- 1° uit hoofde van een andersluidende wettelijke of bestuursrechtelijke bepaling;
- 2° indien het gaat om de toegang tot ruimten of delen van ruimten die bestemd zijn voor intensieve zorg en ingrijpende medische procedures;
- 3° indien het gaat om de toegang tot operatiekamers, verloskamers, onco-hematologische afdelingen, hemodialyse-eenheden en brandwondenafdelingen.

Deze weigering wordt ter kennis van het publiek gebracht door aanplakking van een bericht opgesteld naar het door het Verenigd College bepaalde model.

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'onco-hématologie, 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.

Artikel 160

Al wie een assistentiehond de toegang tot voor het publiek toegankelijke plaatsen ontzegt op basis van een andere reden dan die waarin deze Titel voorziet wordt bestraft met een geldboete van 50 tot 100 euro.

TITEL 7

Subsidies en labels voor ondernemingen, organisaties en instellingen in de profit en niet-commerciële sector die een diversiteitsbeleid ontwikkelen

Artikel 161

§ 1. Binnen de perken van de beschikbare begrotingskredieten kan de gewestregering aan ondernemingen, organisaties en instellingen uit de profit- en social profitsector een subsidie verlenen voor de ontwikkeling van een divers ondernemingsbeleid middels particuliere diversiteitsplannen.

§ 2. De gewestregering bepaalt de voorwaarden en nadere modaliteiten voor het verlenen van de subsidies zoals bedoeld in § 1 na advies van Brupartners.

§ 3. De gewestregering vermeldt wat voor de toepassing van § 1 moet worden verstaan onder particuliere diversiteitsplannen, organisatie en instelling.

Artikel 162

De bepalingen van de ordonnantie van 8 oktober 2015 houdende de algemene regels betreffende de inhouding, de terugvordering en de niet-vereffening van subsidies op het vlak van werkgelegenheid en economie zijn van toepassing op de subsidie bedoeld in artikel 161, § 1.

Artikel 163

§ 1. De gewestregering kan aan ondernemingen, organisaties en instellingen uit de profit- en social profitsector die een diversiteitsbeleid ontwikkelen, implementeren en voeren, een label toekennen.

§ 2. De gewestregering bepaalt de voorwaarden en de procedures voor de toekenning van het in § 1 bedoelde label na advies te hebben ingewonnen bij Brupartners.

§ 3. De gewestregering bepaalt wat voor de toepassing van § 1 moet worden verstaan onder label, organisatie en instelling.

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 entreprises, organisations et à des institutions du secteur marchand et non marchand un subside pour le développement d'une politique d'entreprise de diversité au moyen de plans de diversité privés.

§ 2. Le Gouvernement détermine les conditions et modalités pour l'octroi des subsides visés au § 1^{er} après avoir sollicité l'avis de Brupartners.

§ 3. Le Gouvernement précise ce qu'il faut entendre, pour l'application du § 1^{er}, par plans de diversité privés, organisation et institution.

Article 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.

TITEL 8
Subsidiëring van projecten ter
bevordering van gelijke kansen

Artikel 164

Voor de toepassing van onderhavige Titel, moet worden verstaan:

- 1° beoogde entiteit:
 - elke VZW;
 - elke feitelijke vereniging of privaatrechtelijke rechtspersoon die een belangeloos doel nastreeft, geen winstbejag nastreeft noch een handelsactiviteit als hoofdberoep;
- 2° project: elke actie of elk geheel van acties ondernomen door een of meerdere entiteiten vermeld, met als hoofddoel de bevordering van gelijke kansen in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, overeenkomstig de gewestbevoegdheden en bedoeld voor personen die er verblijven, er werken of het Gewest bezoeken;
- 3° recurrent project: elk project dat jaarlijks of om de zoveel tijd herhaald wordt;
- 4° permanent project: elk project dat doorlopend ontwikkeld of aangeboden wordt;
- 5° vernieuwend project: elk project dat een vernieuwend karakter vertoont.

Artikel 165

Binnen de grenzen van de beschikbare begrotingskredieten kent de regering subsidies toe aan de beoogde entiteiten om de verwezenlijking van gelijke kansen in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest te bevorderen, in overeenstemming met de bepalingen van onderhavige Titel.

Artikel 166

De subsidies worden toegekend op basis van een aanvraag opgesteld naar aanleiding van een projectoproep uitgeschreven door equal.brussels.

Onverminderd de voorwaarden vermeld in de volgende artikelen, moet de aanvraag voldoen aan de volgende voorwaarden, op straffe van onontvankelijkheid:

- 1° opgesteld worden door een of meerdere beoogde entiteiten waarvan de maatschappelijke zetel gevestigd is op het grondgebied van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest of die er regelmatig en in hoofdzaak hun activiteiten uitoefenen;
- 2° opgesteld worden door een of meerdere beoogde entiteiten die beschikken over een verzekering die hun burgerlijke aansprakelijkheid dekt en die van hun bezoldigd personeel en vrijwilligers;

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° een project voorstellen dat past binnen het thema bepaald door de projectoproep;
- 4° de vereiste documenten bevatten als bepaald door de regering.

De regering kan bijkomende ontvankelijkheidsvoorwaarden bepalen die verband houden met de nadere regels voor de aanvraag of op basis van de specifieke aard van de gevraagde subsidie.

De regering bepaalt de nadere regels voor de projectoproepen en de behandeling van de aanvragen, de toekennings- en selectiecriteria en de toelaatbare uitgaven, alsook de vereffening- en opvolgingsaspecten.

Artikel 167

In de aanvraag opgesteld voor een project uitgevoerd door meerdere beoogde entiteiten moeten de promotorentiteit en de partnerentiteiten duidelijk worden aangegeven. De promotorentiteit is het enige contact en verantwoordelijk voor de behandeling van de aanvraag en de opvolging van de subsidie, met inbegrip van de vereffening ervan.

Artikel 168

De regering kent aan de beoogde entiteiten die dit aanvragen een subsidie toe die maximaal drie jaar structurele steun biedt voor de uitvoering van hun opdracht, binnen de voorwaarden vermeld in wat volgt.

Op straffe van onontvankelijkheid wordt de aanvraag opgesteld door een groep beoogde entiteiten, die uit minimaal drie beoogde entiteiten bestaat die activiteiten aantonen die gelijke kansen in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest bevorderen.

De groep bestaat uit entiteiten waarvan de ene al langer bestaan dan de andere. De regering bepaalt de vereiste minimum- en maximumanciënniteit.

De regering kan de nadere regels en criteria bepalen voor de toekenning en selectie, de toelaatbare uitgaven en de specifieke regels voor de vereffening, opvolging en intrekking van subsidies die structurele steun bieden.

Artikel 169

§ 1. De regering kent aan de beoogde entiteiten die dit aanvragen een subsidie met een looptijd van maximaal drie jaar toe voor recurrente of permanente projecten, binnen de voorwaarden vermeld in wat volgt.

- 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. Om in aanmerking te komen moeten de projecten vermeld in § 1 voorgesteld worden door een of meerdere entiteiten die voldoende voorafgaande ervaring kunnen aantonen.

Worden geacht te voldoen aan de voorwaarde van voldoende voorafgaande ervaring:

- 1° projecten die al eenmaal eerder hebben plaatsgevonden als het gaat om recurrente projecten;
- 2° projecten die een jaar lang doorlopend hebben plaatsgevonden als het gaat om permanente projecten.

De regering kan de nadere regels en criteria bepalen voor de toekenning en selectie, de toelaatbare uitgaven en de specifieke regels voor de vereffening, opvolging en intrekking van subsidies die recurrente of permanente projecten ondersteunen.

Artikel 170

De regering kent aan de beoogde entiteiten die dit aanvragen een subsidie met een looptijd van maximaal een jaar toe voor vernieuwende projecten.

De regering kan de nadere regels en criteria bepalen voor de toekenning en selectie, de toelaatbare uitgaven en de specifieke regels voor de vereffening, opvolging en intrekking van subsidies die vernieuwende projecten ondersteunen.

Artikel 171

Een jaarverslag over de toepassing van deze Titel wordt gepubliceerd op de website van equal.brussels. Het verslag omvat een lijst met de entiteiten die gesubsidieerd werden tijdens dat jaar, het voorwerp van de subsidie en de ontvangen bedragen.

DEEL 4 Bevoegdheden voor de bestrijding van discriminatie en de bevordering van de diversiteit

TITEL 1 Gewestelijke overheden belast met het toezicht en de controle

Artikel 172

§ 1. Onverminderd de taken van de officieren van gerechtelijke politie inzake de discriminatietests, controleren de respectievelijk door de gewestregering, het

§ 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

College en het Verenigd College aangewezen ambtenaren de uitvoering van dit Wetboek en haar uitvoeringsmaatregelen, en houden ze toezicht op de naleving ervan.

Inzake werkgelegenheid, oefenen deze ambtenaren oefenen dit toezicht uit overeenkomstig de bepalingen van de artikelen 4 tot 11 van de ordonnantie van 30 april 2009 betreffende het toezicht op de arbeidsreglementeringen die tot de bevoegdheid van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest behoren en de invoering van administratieve geldboeten toepasselijk in geval van inbreuk op deze reglementeringen.

§ 2. De Brusselse instanties en de lokale besturen zijn verplicht om gedurende één jaar, in één enkel dossier voor de selectie van één persoon, alle kandidaatstellingen voor de in te vullen betrekking te bewaren, alsook het gevolg dat eraan werd gegeven.

Dit selectiedossier is toegankelijk voor de ambtenaren die belast zijn met het toezicht op de uitvoering van onderhavig Wetboek in overeenstemming met de bepalingen van § 1.

§ 3. De Brusselse instanties en de lokale besturen moeten op intern vlak alle beslissingen over selecties, bevorderingen of ontslagen motiveren en moet deze motiveringen gedurende één jaar bewaren.

Deze motiveringen zijn toegankelijk voor de ambtenaren die belast zijn met het toezicht op de uitvoering van onderhavig Wetboek in overeenstemming met de bepalingen van § 1.

Artikel 173

De controle en het toezicht op de toepassing van de bepalingen van Titel 6 van Deel 3 van dit Wetboek, wordt uitgevoerd door de Diensten van het Verenigd College.

TITEL 2 Instellingen voor de bevordering van gelijke behandeling

Artikel 174

§ 1. Unia wordt aangewezen als orgaan voor de bevordering van gelijke behandeling binnen het toepassingsgebied van dit Wetboek met betrekking tot de beschermde criteria die onder haar bevoegdheid vallen.

Zij is met name bevoegd om:

1° bijstand te verlenen aan de slachtoffers van discriminatie, door hen bij de beroepsprocedures te begeleiden;

ment, 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° de partijen te verzoenen overeenkomstig dit Wetboek;
- 3° verslagen op te stellen, onderzoeken uit te voeren en aanbevelingen te doen met betrekking tot alle aspecten in verband met discriminatie;
- 4° in rechte op te treden bij geschillen met betrekking tot de toepassing van dit Wetboek.

§ 2. De gewestregering, het College en het Verenigd College wijzen, elk voor zich, één of meer organen voor de bevordering van gelijke behandeling op basis van het geslacht en de daarmee gelijkgestelde criteria zoals bedoeld in artikel 5, 12°, evenals op basis van het criterium van de gezinsverantwoordelijkheden, aan. Dit orgaan of deze organen beschikken over de in § 1 bedoelde bevoegdheden voor deze beschermde criteria. Dezelfde orgaan of organen zijn ook bevoegd kwesties inzake discriminatie zoals bedoeld in artikel 11 van de Richtlijn 2019/1158 van 20 juni 2019 betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven voor ouders en mantelzorgers.

TITEL 3 Verzoening

Artikel 175

§ 1. Onverminderd de bevoegdheden van organen voor de promotie van gelijke behandeling, kunnen de gewestregering, het College en het Verenigd College, elk voor zich, één of meer personen of organen aanwijzen die kunnen optreden als verzoeningsdienst in de geschillen waartoe deze ordonnantie aanleiding kan geven ingeval van discriminatie op grond dit Wetboek genoemde gronden.

§ 2. De verzoeningsdienst is bevoegd om:

- 1° klachten te ontvangen en inspanningen te leveren om het standpunt van al de betrokken partijen te verzoenen, overeenkomstig dit Wetboek;
- 2° aanbevelingen op te stellen of voorstellen te formuleren die een oplossing kunnen bieden voor het geschil waarvoor op hem een beroep wordt gedaan.

§ 3. De verzoeningsdienst kan in het bijzonder weigeren een klacht te behandelen in de volgende gevallen:

- 1° de klacht is manifest ongegrond;
- 2° de klacht valt buiten zijn bevoegdheden;
- 3° de feiten hebben zich voorgedaan meer dan een jaar voordat de klacht werd ingediend;
- 4° de klacht het voorwerp uitmaakt van een hangende burgerrechtelijke procedure of een hangende strafvordering.

- 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. De gewestregering, het College en het Verenigd College concretiseren de opdrachten en werking van de verzoeningsdienst door hen aangewezen en vullen die verder aan.

Artikel 176

De verzoeningsdienst bezorgt de gewestregering, het College en het Verenigd College jaarlijks een activiteitenverslag waarin de identiteit van de verzoekers en die van de beschuldigde personen niet mogen worden opgenomen. Daarnaast kan de verzoeningsdienst tussentijdse verslagen opstellen indien hij dit nuttig acht. Die verslagen kunnen elk voorstel bevatten dat de gelijke behandeling binnen het toepassingsgebied van dit Wetboek kan verbeteren.

DEEL 5 Monitoring van dit Wetboek

Artikel 177

§ 1. De toepassing van de artikelen 136 tot 138 geeft aanleiding tot een tweejaarlijkse algemene evaluatie in een verslag dat wordt bezorgd aan het Parlement en de Verenigde Vergadering. De praktische regels voor de evaluatie worden vastgesteld door de gewestregering en het Verenigd College.

§ 2. Op basis van de in § 1 bedoelde evaluatie worden de leden van de gemeenteraad van de gemeente dat in gebreke blijft, alsook, in voorkomend geval, de leden van de raad voor maatschappelijk welzijn van de gemeente van het OCMW dat in gebreke blijft, het Parlement en de Verenigde Vergadering ingelicht over de schending van de betrokken bepalingen.

Artikel 178

Met betrekking tot de evenwichtige vertegenwoordiging van vrouwen en mannen in adviesorganen en onder de door de gewestregering benoemde leden van de bestuursorganen van rechtspersonen, legt de gewestregering tweejaarlijks verslag voor over de uitvoering van de artikelen 130, 131 en 139.

De uitvoeringsmodaliteiten van deze bepaling worden vastgelegd door de gewestregering.

Artikel 179

Het college van burgemeester en schepenen dient telkens binnen het jaar na de nieuwe aanstelling van de gemeenteraad een evaluatieverslag voor te leggen aan de gemeenteraad over de toepassing van artikel 132 met betrekking tot de evenwichtige vertegenwoordiging van vrouwen en mannen in adviesorganen.

§ 4. Le Gouvernement, le Collège et le Collège réuni concrétisent les missions et le fonctionnement du service de conciliation désigné par eux et les complètent.

Article 176

Le service de conciliation remet annuellement un rapport d'activités au Gouvernement, au Collège et au Collège réuni dans lequel l'identité des requérants et celle des personnes mises en cause ne peuvent figurer. Parallèlement, le service de conciliation peut, s'il le juge utile, établir des rapports intermédiaires. Ceux-ci contiennent toute proposition susceptible de favoriser l'égalité de traitement dans le champ d'application du présent Code.

PARTIE 5 Monitoring du présent Code

Article 177

§ 1^{er}. L'application des articles 136 à 138 donne lieu à une évaluation générale tous les deux ans dans un rapport au Parlement et à l'Assemblée réunie. Les modalités pratiques relatives à l'évaluation sont fixées par le Gouvernement et le Collège réuni.

§ 2. Sur la base de l'évaluation visée au § 1^{er}, les membres du conseil communal de la commune défaillante, ainsi que, le cas échéant, les membres du conseil de l'action sociale de la commune du CPAS défaillant, le Parlement, et l'Assemblée réunie sont informés de la violation des dispositions concernées.

Article 178

En matière de représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les organes consultatifs et parmi les membres nommés par le Gouvernement au sein des organes de gestion des personnes morales, le Gouvernement soumet tous les deux ans au Parlement un rapport d'évaluation sur l'exécution des articles 130, 131 et 139.

Les modalités d'exécution de la présente disposition sont précisées par le Gouvernement.

Article 179

Dans l'année du renouvellement du conseil communal, le collège des bourgmestre et échevins présente un rapport d'évaluation au conseil communal à propos de l'application de l'article 132 en matière de représentation équilibrée des hommes et des femmes au sein des conseils consultatifs.

Artikel 180

Een evaluatie van de toepassing van de procedure bedoeld in artikel 140, van de maatregelen voor de bevordering van de gelijke vertegenwoordiging van mannen en vrouwen in de bestuursorganen, aangewezen of aangesteld door de Franse Gemeenschapscommissie of door een rechtspersoon die wordt gecontroleerd door de Franse Gemeenschapscommissie, en van de verdeling tussen beide geslachten van de beklede mandaten, zal om de twee jaar gebeuren en opgenomen worden in het activiteitenverslag of beheersverslag bedoeld in artikel 15, § 1, van het Decreet betreffende het bestuur en de transparantie in de uitvoering van openbare mandaten.

Artikel 181

Een tweejaarlijks verslag, waarin de eventueel ontvangen klachten, alsook de door de toepassing van de bepalingen van dit Wetboek met betrekking tot de toegankelijkheid voor het publiek toegankelijke plaatsen voor assistentiehonden gestelde problemen worden opgenomen, zal aan de Diensten van het Verenigd College worden voorgelegd.

Artikel 182

Indien nodig, houden de auteurs van de verslagen uit hoofde van de bepalingen 177 tot 181 van dit Deel, rekening met de bevindingen van andere verslagen uit hoofde van dit Deel. Daarbij streven zij ernaar hun analyses in een geïntegreerd gelijkemansperspectief te plaatsen en erkennen zij de eventuele overlappingsen tussen beschermde criteria. In voorkomend geval, zorgen zij er ook voor dat afwijkende conclusies gerechtvaardigd worden, met name wat betreft de specifieke toepassingscontexten van de geëvalueerde regels. De Regering, het College en het Verenigd College kunnen gezamenlijk de praktische regelingen voor deze wederzijdse afweging vaststellen.

Artikel 183

Elke vijf jaar vanaf de inwerkingtreding van dit Wetboek, wordt door het Parlement, het Parlement francophone bruxellois en het Verenigde Vergadering de toepassing en de doeltreffendheid van Deel 2 van dit Wetboek geëvalueerd.

§ 2. Deze evaluatie vindt plaats, na een hoorzitting en schriftelijke rapporten van Unia en het Instituut, op basis van een verslag met aanbevelingen voorgelegd aan het Parlement, het Parlement francophone bruxellois en de Verenigde Vergadering door een comité van deskundigen inzake de bestrijding van discriminatie.

Article 180

Une évaluation de l'application de la procédure visée à l'article 140, des mesures visant à promouvoir la participation équilibrée d'hommes et de femmes dans les organes de gestion désignés ou nommés par la Commission communautaire française ou par une personne morale contrôlée par la Commission communautaire française et de la répartition, en terme de genre, des mandats occupés sera faite tous les deux ans et intégrée au rapport d'activités ou au rapport de gestion, visés à l'article 15, § 1^{er}, du décret du 24 avril 2014 relatif à la gouvernance et à la transparence dans l'exécution des mandats publics.

Article 181

Un rapport sera présenté tous les deux ans par les Services du Collège réuni au Collège réuni reprenant les éventuelles plaintes reçues ainsi que les problèmes posés par l'application des dispositions du présent Code relatives à l'accès aux lieux ouverts au public aux chiens d'assistance.

Article 182

Lorsque cela est pertinent, les auteurs des rapports prévus par les dispositions 177 à 181 tiennent compte des conclusions des autres rapports produits en application de la présente Partie. Ce faisant, ils visent à inscrire leurs analyses dans une perspective intégrée de l'égalité des chances et reconnaissent les croisements qui peuvent exister entre critères protégés. Ils veillent également, le cas échéant, à justifier des conclusions divergentes, notamment au regard des contextes spécifiques d'application des règles évaluées. Le Gouvernement, le Collège et le Collège réuni peuvent définir conjointement les modalités pratiques de cette prise en compte mutuelle.

Article 183

§ 1^{er}. Tous les cinq ans à compter de l'entrée en vigueur du présent Code, le Parlement, le Parlement francophone bruxellois et l'Assemblée réunie procèdent à l'évaluation de l'application et de l'effectivité de la Partie 2 du présent Code.

§ 2. Cette évaluation a lieu, après audition et rapports écrits d'Unia et de l'Institut, sur la base d'un rapport contenant des recommandations présenté au Parlement, au Parlement francophone bruxellois et à l'Assemblée réunie par une commission d'experts en matière de lutte contre les discriminations.

§ 3. Het Parlement, het Parlement francophone bruxellois en de Verenigde Vergadering benoemen de leden van het comité van deskundigen bij geheime stemming. Het comité van deskundigen is samengesteld uit de volgende leden:

- 3 effectieve leden en 3 plaatsvervangende leden van het professorenkorps van de Brusselse universiteiten;
- 3 effectieve leden en 3 plaatsvervangende leden van de magistratuur;
- 1 effectief lid en 1 plaatsvervangend lid van de Franse Orde van de Advocaten bij de Balie te Brussel;
- 1 effectief lid en 1 plaatsvervangend lid van de Nederlandse Orde van de Advocaten bij de Balie te Brussel;
- 1 effectief lid en 1 plaatsvervangend lid van de Brusselse Raad voor Gelijkheid tussen Vrouwen en Mannen;
- 1 effectief lid en 1 plaatsvervangend lid van de Brusselse Raad voor personen met een handicap;
- 1 effectief lid en 1 plaatsvervangend lid van de Brusselse Raad voor de bestrijding van racisme.

Zolang de Brusselse Raad voor de bestrijding van racisme niet is opgericht, is het comité van deskundigen rechtsgeldig samengesteld zonder de leden die de Raad vertegenwoordigen.

Het comité is samengesteld uit maximum twee derde leden van hetzelfde geslacht. Het comité van deskundigen bestaat voor maximum twee derde uit leden van dezelfde taalgroep.

§ 4. Het Parlement, het Parlement francophone bruxellois en het Verenigde Vergadering voorzien in het secretariaat van het comité van deskundigen.

DEEL 6 Wijzigingsbepalingen

Artikel 184

Artikel 585 van het Gerechtelijk Wetboek wordt aangevuld met een 14°, dat luidt als volgt:

«14° over de vorderingen tot staking krachtens artikel 41, paragraaf 1 van het Brussels Wetboek inzake non-discriminatie en de bevordering van diversiteit».

Artikel 185

Artikel 588 van hetzelfde Wetboek wordt aangevuld met een 20°, dat luidt als volgt:

§ 3. Le Parlement, le Parlement francophone bruxellois et l'Assemblée réunie désignent au scrutin secret les membres de la commission d'experts. La commission d'experts est composée des membres suivants:

- 3 membres effectifs et 3 membres suppléants issus du corps académique d'Universités bruxelloises;
- 3 membres effectifs et 3 membres suppléants issus de la magistrature;
- 1 membre effectif et 1 membre suppléant de l'Ordre français des avocats du barreau de Bruxelles;
- 1 membre effectif et 1 membre suppléant du Nederlandse Orde van Advocaten bij de Balie te Brussel;
- 1 membre effectif et 1 membre suppléant du Conseil bruxellois pour l'égalité entre les femmes et les hommes;
- 1 membre effectif et 1 membre suppléant du Conseil bruxellois des personnes en situation de handicap;
- 1 membre effectif et 1 membre suppléant du Conseil bruxellois de lutte contre le racisme.

Tant que le Conseil bruxellois de lutte contre le racisme n'est pas institué, la commission d'experts est valablement composée sans les membres représentant celui-ci.

La commission d'experts est composée au maximum de deux tiers de membres du même sexe. La commission d'experts est composée au maximum de deux-tiers de membres du même groupe linguistique.

§ 4. Le Parlement, le Parlement francophone bruxellois et l'Assemblée réunie assurent le secrétariat de la commission d'experts.

PARTIE 6 Dispositions modificatives

Article 184

L'article 585 du Code judiciaire est complété d'un point 14°, formulé comme suit:

«14° des demandes en cessation formées en vertu de l'article 41, paragraphe 1^{er}, du Code bruxellois de la non-discrimination et de la promotion de la diversité.».

Article 185

L'article 588 du Code judiciaire est complété d'un point 20°, formulé comme suit:

«20° op de vorderingen tot staking krachtens artikel 41, paragraaf 1 van het Brussels Wetboek inzake non-discriminatie en de bevordering van diversiteit».

Artikel 186

§ 1. In artikel 3, § 1, 1°, j), i), van de ordonnantie van 8 oktober 2015 houdende de algemene regels betreffende de inhouding, de terugvordering en de niet-vereffening van subsidies op het vlak van werkgelegenheid en economie, worden de woorden «de artikelen 6, 7 en 14 van de ordonnantie van 4 september 2008 betreffende de strijd tegen discriminatie en de gelijke behandeling op het vlak van de tewerkstelling», vervangen door «Deel 2 van het Brussels Wetboek inzake non-discriminatie en de bevordering van de diversiteit».

§ 2. In artikel 3, § 1, 1°, j), ii), van de ordonnantie van 8 oktober 2015 houdende de algemene regels betreffende de inhouding, de terugvordering en de niet-vereffening van subsidies op het vlak van werkgelegenheid en economie, worden de woorden «artikel 7 van dezelfde ordonnantie» vervangen door «artikel 7 van het Brussels Wetboek inzake non-discriminatie en de bevordering van de diversiteit», en de woorden «artikel 14 van dezelfde ordonnantie» door «artikels 11 en 12 van hetzelfde Wetboek».

Artikel 187

In artikel 11, 4°, d) van de ordonnantie van 23 juli 2018 met betrekking tot de erkenning en de ondersteuning van de sociale ondernemingen, worden de woorden «artikel 19 van de ordonnantie van 4 september 2008 betreffende de strijd tegen discriminatie en de gelijke behandeling op het vlak van de tewerkstelling» vervangen door «artikel 48 van het Brussels Wetboek inzake non-discriminatie en de bevordering van de diversiteit».

Artikel 188

In artikel 3, 2°, b), van de ordonnantie van 14 juli 2011 betreffende het gemengd beheer van de arbeidsmarkt in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, worden de woorden «bedoeld in artikel 4, 7° van de ordonnantie van 4 september 2008 betreffende de strijd tegen discriminatie en de gelijke behandeling op het vlak van de tewerkstelling», vervangen door «bedoeld in artikel 48 van het Brussels Wetboek inzake non-discriminatie en de bevordering van de diversiteit».

Artikel 189

In artikel 6, 2°, van de ordonnantie van 14 juli 2011 betreffende het gemengd beheer van de arbeidsmarkt in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, worden de woorden «de bepalingen na te leven van de ordonnantie van 4 september 2008 betreffende de strijd tegen discriminatie en de gelijke behandeling op het vlak van de tewerkstel-

«20° les demandes en cessation formées en vertu de l'article 41, paragraphe 1^{er}, du Code bruxellois de la non-discrimination et de la promotion de la diversité».

Article 186

§ 1^{er}. À l'article 3, § 1^{er}, 1°, j), i), de l'ordonnance du 8 octobre 2015 portant des règles générales relatives à la rétention, au recouvrement et à la non-liquidation des subventions en matière d'emploi et d'économie, les mots «des articles 6, 7 et 14 de l'ordonnance du 4 septembre 2008 relative à la lutte contre la discrimination et à l'égalité de traitement en matière d'emploi», sont remplacés par «la partie 2 du Code bruxellois de la non-discrimination et de la promotion de la diversité».

§ 2. À l'article 3, § 1^{er}, 1°, j), ii), de l'ordonnance du 8 octobre 2015 portant des règles générales relatives à la rétention, au recouvrement et à la non-liquidation des subventions en matière d'emploi et d'économie, les mots «l'article 7 de la même ordonnance» sont remplacés par «l'article 7 du Code bruxellois de la non-discrimination et de la promotion de la diversité», et les mots «l'article 14 de la même ordonnance» par «les articles 11 et 12 du même Code».

Article 187

À l'article 11, 4°, d) de l'ordonnance du 23 juillet 2018 relative à l'accréditation et au soutien des entreprises sociales, les mots «de l'article 19 de l'ordonnance du 4 septembre 2008 relative à la lutte contre la discrimination et à l'égalité de traitement en matière d'emploi» sont remplacés par «de l'article 48 du Code bruxellois de la non-discrimination et de la promotion de la diversité».

Article 188

À l'article 3, 2°, b), de l'ordonnance du 14 juillet 2011 relative à la gestion mixte du marché de l'emploi dans la Région de Bruxelles-Capitale, les mots «visée à l'article 4, 7°, de l'ordonnance du 4 septembre 2008 relative à la lutte contre la discrimination et à l'égalité de traitement en matière d'emploi» sont remplacés par «visée à l'article 48 du Code bruxellois de la non-discrimination et de la promotion de la diversité».

Article 189

À l'article 6, 2°, de l'ordonnance du 14 juillet 2011 relative à la gestion mixte du marché de l'emploi dans la Région de Bruxelles-Capitale, les mots «de respecter les dispositions de l'ordonnance du 4 septembre 2008 relative à la lutte contre la discrimination et à l'égalité de traitement en matière d'emploi» sont remplacés par «de respecter la

ling», vervangen door «Deel 2 na te leven van het Brussels Wetboek inzake non-discriminatie en de bevordering van de diversiteit».

Artikel 190

In artikel 8, 6°, e), van de ordonnantie van 14 juli 2011 betreffende het gemengd beheer van de arbeidsmarkt in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, worden de woorden «artikel 19 van de ordonnantie van 4 september 2008 betreffende de strijd tegen discriminatie en de gelijke behandeling op het vlak van de tewerkstelling», vervangen door «artikel 48 van het Brussels Wetboek inzake non-discriminatie en de bevordering van de diversiteit».

Artikel 191

In artikel 21, § 1, 3°, van de ordonnantie van 14 juli 2011 betreffende het gemengd beheer van de arbeidsmarkt in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, worden de woorden «van de ordonnantie van 4 september 2008 betreffende de strijd tegen discriminatie en de gelijke behandeling op het vlak van de tewerkstelling», vervangen door «van het Brussels Wetboek inzake non-discriminatie en de bevordering van de diversiteit».

Artikel 192

In artikel 8, § 2, 8°, d), van de ordonnantie van 21 november 2013 betreffende de erkenning van vennootschappen als activiteitencoöperatie met het oog op de toekenning van toelagen, worden de woorden «bij of krachtens artikel 19 van de ordonnantie van 4 september 2008 betreffende de strijd tegen discriminatie en de gelijke behandeling op het vlak van de tewerkstelling», vervangen door «bij of krachtens artikel 48 van het Brussels Wetboek inzake non-discriminatie en de bevordering van de diversiteit».

Artikel 193

In artikel 4, § 2, 2°, B., van de ordonnantie van 4 september 2008 tot bevordering van het maatschappelijk verantwoord ondernemen in Brusselse bedrijven, worden de woorden «zoals bepaald bij de ordonnantie van... betreffende de strijd tegen discriminatie en de gelijke behandeling op het vlak van de tewerkstelling», vervangen door «zoals bepaald in het Brussels Wetboek inzake non-discriminatie en de bevordering van de diversiteit».

In hetzelfde artikel, worden de woorden «zoals bepaald bij de ordonnantie van... ter bevordering van diversiteit en ter bestrijding van discriminatie in het Brussels Gewestelijk Openbaar Ambt en bij de ordonnantie van... ertoe strekkende een diversiteitsbeleid te bewerkstelligen in het Brussels ambtenarenapparaat», vervangen door «.».

partie 2 du Code bruxellois de la non-discrimination et de la promotion de la diversité».

Article 190

À l'article 8, 6°, e), de l'ordonnance du 14 juillet 2011 relative à la gestion mixte du marché de l'emploi dans la Région de Bruxelles-Capitale, les mots «l'article 19 de l'ordonnance du 4 septembre 2008 relative à la lutte contre la discrimination et à l'égalité de traitement en matière d'emploi», sont remplacés par «l'article 48 du Code bruxellois de la non-discrimination et de la promotion de la diversité».

Article 191

À l'article 21, § 1^{er}, 3°, de l'ordonnance du 14 juillet 2011 relative à la gestion mixte du marché de l'emploi dans la Région de Bruxelles-Capitale, les mots «de l'ordonnance du 4 septembre 2008 relative à la lutte contre la discrimination et à l'égalité de traitement en matière d'emploi» sont remplacés par «du Code bruxellois de la non-discrimination et de la promotion de la diversité».

Article 192

À l'article 8, § 2, 8°, d), de l'ordonnance du 21 novembre 2013 relative à l'agrément des sociétés en tant que coopérative d'activités en vue de l'octroi de subventions, les mots «par ou en vertu de l'article 19 de l'ordonnance du 4 septembre 2008 relative à la lutte contre la discrimination et à l'égalité de traitement en matière d'emploi» sont remplacés par «par ou en vertu de l'article 48 du Code bruxellois de la non-discrimination et de la promotion de la diversité».

Article 193

À l'article 4, § 2, 2°, B., de l'ordonnance du 4 septembre 2008 visant la promotion de la responsabilité sociétale dans les entreprises bruxelloises, les mots «prévu dans l'ordonnance du... relative à la lutte contre la discrimination et à l'égalité de traitement en matière d'emploi» sont remplacés par «prévu dans le Code bruxellois de la non-discrimination et de la promotion de la diversité».

Au même article, les mots «, tel que prévu dans l'ordonnance du... visant à promouvoir la diversité et à lutter contre la discrimination dans la fonction publique régionale bruxelloise et dans l'ordonnance du... visant à assurer une politique de diversité au sein de la fonction publique bruxelloise», sont remplacés par un «.».

Artikel 194

In artikel 4, § 6, lid 3, van de ordonnantie van 4 september 2008 tot bevordering van het maatschappelijk verantwoord ondernemen in de Brusselse bedrijven, worden de woorden «zoals bepaald bij de ordonnantie van... betreffende de strijd tegen discriminatie en de gelijke behandeling op het vlak van de tewerkstelling», vervangen door «zoals bepaald bij het Brussels Wetboek inzake non-discriminatie en de bevordering van de diversiteit».

Artikel 195

In artikel 3, 2°, van het decreet van 27 mei 1999 betreffende de toekenning van de erkenning en van subsidies aan de opvangtehuizen, worden de woorden «van het decreet van 9 juli 2010 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie en de toepassing van het beginsel van gelijke behandeling», vervangen door «van het Brussels Wetboek inzake non-discriminatie en de bevordering van de diversiteit».

Artikel 196

In artikel 4, 4°, van het decreet van 17 januari 2014 betreffende de inclusie van personen met een handicap, worden de woorden «zoals bedoeld in artikel 5 van het decreet van 9 juli 2010 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie en de toepassing van het beginsel van gelijke behandeling», vervangen door «in strijd met het Brussels Wetboek inzake non-discriminatie en de bevordering van de diversiteit».

Artikel 197

In artikel 71, 7°, van het decreet van 17 januari 2014 betreffende de inclusie van personen met een handicap, worden de woorden «van het decreet van de Franse Gemeenschapscommissie van 9 juli 2010 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie en de toepassing van het beginsel van gelijke behandeling», vervangen door «van het Brussels Wetboek inzake non-discriminatie en de bevordering van de diversiteit».

Artikel 198

In artikel 33, 4°, van het decreet van 5 maart 2009 betreffende het aanbod van ambulante diensten in de domeinen van de sociale actie, het gezin en de gezondheid, worden de woorden «van het decreet van 9 juli 2010 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie en de toepassing van het beginsel van gelijke behandeling», vervangen door «van het Brussels Wetboek inzake non-discriminatie en de bevordering van de gelijkheid».

Artikel 199

In artikel 196/7, 5°, van het decreet van 5 maart 2009 betreffende het aanbod van ambulante diensten in de

Article 194

À l'article 4, § 6, alinéa 3, de l'ordonnance du 4 septembre 2008 visant la promotion de la responsabilité sociétale dans les entreprises bruxelloises, les mots «prévu dans l'ordonnance du... relative à la lutte contre la discrimination et à l'égalité de traitement en matière d'emploi», sont remplacés par «prévu dans le Code bruxellois de la non-discrimination et de la promotion de la diversité».

Article 195

À l'article 3, 2°, du décret du 27 mai 1999 relatif à l'octroi de l'agrément et de subventions aux maisons d'accueil, les mots «du décret du 9 juillet 2010 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination et à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement», sont remplacés par «du Code bruxellois de la non-discrimination et de la promotion de la diversité».

Article 196

À l'article 4, 4°, du décret du 17 janvier 2014 relatif à l'inclusion de la personne handicapée, les mots «comme visé à l'article 5 du décret du 9 juillet 2010 «relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination et à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement «», sont remplacés par «contraire au Code bruxellois de la non-discrimination et de la promotion de la diversité».

Article 197

À l'article 71, 7°, du décret du 17 janvier 2014 relatif à l'inclusion de la personne handicapée, les mots «du décret de la Commission communautaire française du 9 juillet 2010 relatif à la lutte contre certaines formes de discriminations et à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement», sont remplacés par «du Code bruxellois de la non-discrimination et de la promotion de la diversité».

Article 198

À l'article 33, 4°, du décret du 5 mars 2009 relatif à l'offre de services ambulatoires dans le domaine de l'action sociale, de la famille et de la santé, les mots «du décret du 9 juillet 2010 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination et à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement» sont remplacés par «du Code bruxellois de la non-discrimination et de la promotion de l'égalité».

Article 199

À l'article 196/7, 5°, du décret du 5 mars 2009 relatif à l'offre de services ambulatoires dans le domaine de l'action

domeinen van de sociale actie, het gezin en de gezondheid, worden de woorden «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», vervangen door «du Code bruxellois de la non-discrimination et de la promotion de l'égalité».

Artikel 200

In artikel 6, lid 2, van het decreet van 17 maart 1994 van de Franse Gemeenschapscommissie houdende de oprichting van het Franstalig Brussels Instituut voor Beroepsopleiding, worden de woorden «décret du 24 avril 2014 relatif à la gouvernance et à la transparence dans l'exécution des mandats publics», vervangen door «Code bruxellois de la non-discrimination et de la promotion de l'égalité».

Artikel 201

Artikel 15, § 1, vijfde lid, 2^o, van het Gezamenlijk decreet en ordonnantie van 26 april en 16 mei 2019 met betrekking tot de Brusselse ombudsman wordt vervangen als volgt: «discriminatie verboden door het Brussels Wetboek inzake non-discriminatie en de bevordering van de gelijkheid».

DEEL 7 Slotbepalingen

Artikel 202

Dit Wetboek treedt in werking zes maanden na de datum van bekendmaking in het *Belgisch Staatsblad*.

Artikel 203

Bij de inwerkingtreding van dit Wetboek, worden de volgende teksten opgeheven:

- de ordonnantie van 27 april 1995 houdende invoering van een evenwichtige vertegenwoordiging van mannen en vrouwen in adviesorganen;
- het decreet van 22 maart 2007 betreffende de gelijkheid van behandeling van personen in de beroepsopleiding;
- de ordonnantie van 4 september 2008 betreffende de strijd tegen discriminatie en de gelijke behandeling op het vlak van tewerkstelling;
- de ordonnantie van 4 september 2008 ter bevordering van diversiteit en ter bestrijding van discriminatie in het Brussels Gewestelijk openbaar ambt;
- het decreet van 9 juli 2010 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie en de toepassing van het beginsel van gelijke behandeling;

sociale, de la famille et de la santé, les mots «du décret du 9 juillet 2010 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination et à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement», sont remplacés par «du Code bruxellois de la non-discrimination et de la promotion de l'égalité».

Article 200

À l'article 6, alinéa 2, du décret du 17 mars 1994 portant création de l'Institut bruxellois francophone pour la Formation professionnelle, les mots «décret du 24 avril 2014 relatif à la gouvernance et à la transparence dans l'exécution des mandats publics» sont remplacés par «Code bruxellois de la non-discrimination et de la promotion de l'égalité».

Article 201

L'article 15, § 1^{er}, alinéa 5, 2^o, des décret et ordonnance conjoints des 26 avril et 16 mai 2019 relatifs au médiateur bruxellois est remplacé comme il suit: «la discrimination interdite par le Code bruxellois de la non-discrimination et de la promotion de l'égalité».

PARTIE 7 Dispositions finales

Article 202

Le présent Code entre en vigueur six mois après la date de publication au *Moniteur belge*.

Article 203

À l'entrée en vigueur du présent Code, les textes suivants sont abrogés:

- l'ordonnance du 27 avril 1995 portant introduction d'une représentation équilibrée des hommes et des femmes dans les organes consultatifs;
- le décret du 22 mars 2007 relatif à l'égalité de traitement entre les personnes dans la formation professionnelle;
- l'ordonnance du 4 septembre 2008 relative à la lutte contre la discrimination et à l'égalité de traitement en matière d'emploi;
- l'ordonnance du 4 septembre 2008 visant à promouvoir la diversité et à lutter contre la discrimination dans la fonction publique régionale bruxelloise;
- le décret du 9 juillet 2010 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination et à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement;

- de ordonnantie van 29 maart 2012 houdende de integratie van de genderdimensie in de beleidslijnen van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest;
 - het decreet van 21 juni 2013 houdende de integratie van de genderdimensie in de beleidslijnen van de Franse Gemeenschapscommissie;
 - de ordonnantie van 13 februari 2014 ertoe strekkende binnen de leden die door de Brusselse Hoofdstedelijke Regering benoemd worden in de bestuursorganen van rechtspersonen, een evenwichtige aanwezigheid van vrouwen en mannen te waarborgen;
 - de ordonnantie van 16 mei 2014 houdende de integratie van de genderdimensie in de beleidslijnen van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie;
 - de ordonnantie van 23 juni 2016 tot invoering van een evenwichtige vertegenwoordiging van vrouwen en mannen in het Milieucollege;
 - de ordonnantie van 8 december 2016 betreffende de integratie van de handicapdimensie in de beleidslijnen van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest;
 - het decreet van 15 december 2016 houdende de integratie van de handicapdimensie in de beleidslijnen van de Franse Gemeenschapscommissie;
 - de ordonnantie van 23 december 2016 houdende de integratie van de handicapdimensie in de beleidslijnen van de Franse Gemeenschapscommissie;
 - de ordonnantie van 2 februari 2017 betreffende de verplichting om personen met een handicap aan te werven in de lokale besturen;
 - de ordonnantie van 27 juli 2017 betreffende de gemeentelijke seniorenadviesraden;
 - de ordonnantie van 5 oktober 2017 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie en ter bevordering van gelijke behandeling;
 - de ordonnantie van 21 maart 2018 betreffende de verplichting om personen met een handicap aan te werven in de diensten van de OCMW's;
 - de ordonnantie van 4 oktober 2018 inzake de toegankelijkheid van de websites en mobiele applicaties van de gewestelijke overheidsinstanties en de gemeenten;
 - de ordonnantie van 4 oktober 2018 tot invoering van de gelijkheidskansenwet;
 - de kaderordonnantie van 25 april 2019 met het oog op een beleid voor de bevordering van diversiteit en de bestrijding van discriminatie bij de Brusselse plaatselijke ambtenarij;
 - het decreet van 9 mei 2019 houdende de toegankelijkheid van websites en mobiele applicaties van de openbare instellingen van de Franse Gemeenschapscommissie;
 - de ordonnantie van 30 juni 2022 ter bevordering van de diversiteit en ter bestrijding van de discriminatie in de instellingen, centra en diensten die tot de bevoegdheid
- 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

van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie behoren alsook in de Diensten van het Verenigd College van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie;

- de ordonnantie van 23 december 2022 betreffende de subsidiëring van projecten ter bevordering van gelijke kansen in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest;
- de ordonnantie van 30 juni 2023 betreffende de oprichting van een Brusselse Adviesraad voor de uitbanning van racisme in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

Artikel 204

Bij de inwerkingtreding van dit Wetboek, worden de volgende bepalingen opgeheven:

- artikel 27, § 6, van de organieke wet van 8 juli 1976 betreffende de openbare centra voor maatschappelijk welzijn;
- artikel 120bis, lid 3 tot en met lid 8, van de Nieuwe Gemeentewet van 24 juni 1988;
- titel X van de Brusselse Huisvestingscode;
- de artikelen 2, 3°, 3, 4, 6 en 7, van de ordonnantie van 18 december 2008 betreffende de toegang van assistentiehonden tot voor het pu-bliek toegankelijke plaatsen;
- artikel 13 van het decreet van 24 april 2014 betreffende het bestuur en de transparantie in de uitvoering van de openbare mandaten;
- artikel 79, lid 3, van de ordonnantie van 5 juni 1997 betreffende de milieuvergunningen, zoals ingevoegd bij artikel 2 van de ordonnantie van 23 juni 2016 tot invoering van een evenwichtige vertegenwoordiging van vrouwen en mannen in het Milieucollege;
- artikel 59, lid 2, 1°, van de ordonnantie van 5 juli 2018 betreffende de specifieke gemeentelijke bestuursvormen en de samenwerking tussen gemeenten;
- artikel 26, § 3, lid 2, van het de decreet en ordonnantie van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie en de Franse Gemeenschapscommissie betreffende de openbaarheid van bestuur bij Brusselse instellingen.

Artikel 205

§ 1. Bij de inwerkingtreding van dit Wetboek, worden artikel 8, § 3, lid 3, en artikel 4, § 4, lid 3, van de ordonnantie van 5 juli 2018 betreffende de specifieke gemeentelijke bestuursvormen en de samenwerking tussen gemeenten opgeheven.

§ 2. Bij de inwerkingtreding van dit Wetboek, worden de woorden «Ten minste een derde van de vertegenwoordigers zijn niet van hetzelfde geslacht.» opgeheven in artikel 36,

de la Commission communautaire commune ainsi que dans les Services du Collège réuni de la Commission communautaire commune;

- l'ordonnance du 23 décembre 2022 relative au subventionnement des projets favorisant l'égalité des chances en Région de Bruxelles-Capitale;
- l'ordonnance du 30 juin 2023 portant sur la création d'un conseil consultatif bruxellois pour l'élimination du racisme en Région de Bruxelles-Capitale.

Article 204

À l'entrée en vigueur du présent Code, les dispositions suivantes sont abrogées:

- l'article 27, § 6, de la loi organique du 8 juillet 1976 des centres publics d'action sociale;
- l'article 120bis, alinéas 3 à 8, de la Nouvelle loi communale du 24 juin 1988;
- le Titre X du Code bruxellois du Logement;
- les articles 2, 3°, 3, 4, 6 et 7, de l'ordonnance du 18 décembre 2008 relative à l'accès des chiens d'assistance aux lieux ouverts au public;
- l'article 13 du décret du 24 avril 2014 relatif à la gouvernance et à la transparence dans l'exécution des mandats publics;
- l'article 79, alinéa 3, de l'ordonnance du 5 juin 1997 relative aux permis d'environnement, tel qu'inséré par l'article 2 de l'ordonnance du 23 juin 2016 portant introduction d'une représentation équilibrée des femmes et des hommes au Collège d'environnement;
- l'article 59, alinéa 2, 1°, de l'ordonnance du 5 juillet 2018 relative aux modes spécifiques de gestion communale et à la coopération intercommunale;
- l'article 26, § 3, alinéa 2, du décret et ordonnance conjoints de la Région de Bruxelles-Capitale, la Commission communautaire commune et la Commission communautaire française du 16 mai 2019 relatifs à la publicité de l'administration dans les institutions bruxelloises.

Article 205

§ 1^{er}. À l'entrée en vigueur du présent Code, l'article 8, § 3, alinéa 3, et l'article 8, § 4, alinéa 3, de l'ordonnance du 5 juillet 2018 relative aux modes spécifiques de gestion communale et à la coopération intercommunale sont abrogés.

§ 2. À l'entrée en vigueur du présent Code, les mots «Au moins un tiers des représentants sont de sexe différent.» sont abrogés à l'article 36, § 1^{er}, de l'ordonnance du

§ 1, van de ordonnantie van 5 juli 2018 betreffende de specifieke gemeentelijke bestuursvormen en de samenwerking tussen gemeenten opgeheven.

§ 3. Bij de inwerkingtreding van dit Wetboek, worden de woorden «De raad van bestuur mag niet voor meer dan twee derde bestaan uit leden van hetzelfde geslacht.» opgeheven in artikel 6, § 2, lid 2, van de ordonnantie van 5 juli 2018 betreffende de specifieke gemeentelijke bestuursvormen en de samenwerking tussen gemeenten.

§ 4. Bij de inwerkingtreding van dit Wetboek, worden de woorden «en zijn niet van hetzelfde geslacht.» opgeheven in artikel 95, § 1, lid 3, van de ordonnantie van 5 juli 2018 betreffende de specifieke gemeentelijke bestuursvormen en de samenwerking tussen gemeenten.

§ 5. Bij de inwerkingtreding van dit Wetboek, worden de woorden «De voorgedragen leden behoren niet tot hetzelfde geslacht.» opgeheven in artikel 95, § 2, lid 2 van de ordonnantie van 5 juli 2018 betreffende de specifieke gemeentelijke bestuursvormen en de samenwerking tussen gemeenten.

Artikel 206

Bij de inwerkingtreding van dit Wetboek, worden de woorden «Minstens één derde van de gekozen leden zijn van verschillend geslacht.» opgeheven in artikel 11, § 1, lid 1, van de organieke wet betreffende de openbare centra voor maatschappelijk welzijn.

Artikel 207

§ 1. Bij de inwerkingtreding van dit Wetboek, worden de volgende regelgevingsbesluiten opgeheven:

- het besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 19 juli 2012 tot oprichting van een Adviesraad Gelijke Kansen voor Vrouwen en Mannen voor het Brussels Hoofdstedelijk Gewest;
- het besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 23 november 2017 tot Oprichting van de raad voor Personen met een handicap.

§ 2. Bij de inwerkingtreding van dit Wetboek, wordt artikel 2 van het besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 22 november 2018 tot uitvoering van de ordonnantie van 4 oktober 2018 tot invoering van de gelijke kansentest, opgeheven.

5 juillet 2018 relative aux modes spécifiques de gestion communale et à la coopération intercommunale.

§ 3. À l'entrée en vigueur du présent Code, les mots «Le conseil d'administration ne peut comporter plus de deux tiers de membres du même sexe.» sont abrogés à l'article 36, § 2, alinéa 2, de l'ordonnance du 5 juillet 2018 relative aux modes spécifiques de gestion communale et à la coopération intercommunale.

§ 4. À l'entrée en vigueur du présent Code, les mots «et sont de sexe différent» sont abrogés à l'article 95, § 1^{er}, alinéa 3, de l'ordonnance du 5 juillet 2018 relative aux modes spécifiques de gestion communale et à la coopération intercommunale.

§ 5. À l'entrée en vigueur du présent Code, les mots «Les membres proposés sont de sexe différent.» sont abrogés à l'article 95, § 2, alinéa 2, de l'ordonnance du 5 juillet 2018 relative aux modes spécifiques de gestion communale et à la coopération intercommunale.

Article 206

À l'entrée en vigueur du présent Code, les mots «Au moins un tiers des membres élus sont de sexe différent.» sont abrogés à l'article 11, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, de la loi organique du 8 juillet 1976 des centres publics d'action sociale.

Article 207

§ 1^{er}. À l'entrée en vigueur du présent Code, les textes réglementaires suivants sont abrogés:

- l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 19 juillet 2012 instituant un Conseil consultatif Egalité 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.

Brussel, 8 februari 2024.

De Minister-President van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering en Voorzitter van het Verenigd College van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie,

Rudi VERVOORT

Bruxelles, le 8 février 2024.

Le Ministre-Président du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale et Président du Collège réuni de la Commission communautaire commune,

Rudi VERVOORT

Bijlagen

Ontwerp van een Brussels Wetboek inzake de gelijkheid, de non-discriminatie en de bevordering van diversiteit

Concordantietabel van de bepalingen van de te codificeren teksten

24 JUNI 1988. - Nieuwe Gemeentewet (Brussels Hoofdstedelijk Gewest) ([link](#))

Ordonnantie	Brussels Wetboek inzake de gelijkheid, de non-discriminatie en de bevordering van diversiteit
Art 120bis, leden 3 tot en met 8	Deel 3, titel 3, hoofdstuk 2

27 APRIL 1995. - Ordonnantie houdende invoering van een evenwichtige vertegenwoordiging van mannen en vrouwen in adviesorganen ([link](#))

Ordonnantie	Brussels Wetboek inzake de gelijkheid, de non-discriminatie en de bevordering van diversiteit
Art 1	Deel 1, titel 1
Art 2	Deel 3, titel 3, hoofdstuk 1, afdeling 3
Art 3	Deel 3, titel 3, hoofdstuk 1, afdeling 3
Art 4	Deel 5
Art 5	Ingetrokken

Brusselse Huisvestingscode ([link](#)): artikelen 192 tot en met 214quinquies.

Huisvestingscode	Brussels Wetboek inzake de gelijkheid, de non-discriminatie en de bevordering van diversiteit
Art. 192	Deel 1, titel 1
Art. 193	Deel 1, titel 2
Art. 194	Deel 2, titel 2, hoofdstuk 1
Art. 195	Deel 2, titel 2, hoofdstuk 2, afdeling 1, onderafdeling 1
Art. 195/1	Deel 2, titel 2, hoofdstuk 2, afdeling 3
Art. 196	Deel 2, titel 2, hoofdstuk 2, afdeling 1, onderafdeling 1
Art. 197	Deel 2, titel 2, hoofdstuk 2, afdeling 1, onderafdeling 2
Art. 198	Deel 2, titel 2, hoofdstuk 2, afdeling 4
Art. 199	deel 1, titel 2 (definities); deel 2, titel 2, hoofdstuk 2, afdeling 1, onderafdeling 1 (rechtstreekse discriminatie)
Art. 200	Deel 2, titel 1
Art. 200bis	Deel 2, titel 4, hoofdstuk 3
Art. 200ter	Deel 2, titel 4, hoofdstuk 3
Art. 200c	Deel 2, titel 4, hoofdstuk 3
Art. 200quinquies	Deel 2, titel 2, hoofdstuk 2, afdeling 5
Art. 201	Deel 2, titel 3, hoofdstuk 2
Art. 202	Deel 2, titel 3, hoofdstuk 3, afdeling 3
Art. 203	Deel 2, titel 5, hoofdstuk 3
Art. 204	deel 2, titel 5, hoofdstuk 2 (vorderingen tot staking); deel 2, titel 3, hoofdstuk 1 (verboden contractuele bedingen)
Art. 205	Deel 2, titel 7, hoofdstuk 1

Annexes

Projet de Code bruxellois de l'égalité, de la non-discrimination et de la promotion de la diversité

Tableau de correspondance des dispositions de textes à codifier

24 JUIN 1988. - Nouvelle loi communale (Région de Bruxelles-Capitale) ([lien](#))

Ordonnance	Code bruxellois de la non-discrimination et de la promotion de la diversité
Art 120bis, alinéas 3 à 8	Partie 3, Titre 3, Chapitre 2

27 AVRIL 1995. – Ordonnance portant introduction d'une représentation équilibrée des hommes et des femmes dans les organes consultatifs ([lien](#))

Ordonnance	Code bruxellois de la non-discrimination et de la promotion de la diversité
Art 1	Partie 1, Titre 1
Art 2	Partie 3, Titre 3, Chapitre 1, Section 3
Art 3	Partie 3, Titre 3, Chapitre 1, Section 3
Art 4	Partie 5
Art 5	Abrogé

Code du Logement ([lien](#)): articles 192 à 214quinquies.

Code du Logement	Code bruxellois de la non-discrimination et de la promotion de la diversité
Art. 192	Partie 1, Titre 1
Art. 193	Partie 1, Titre 2
Art. 194	Partie 2, Titre 2, Chapitre 1
Art. 195	Partie 2, Titre 2, Chapitre 2, Section 1, Sous-section 1
Art. 195/1	Partie 2, Titre 2, Chapitre 2, Section 3
Art. 196	Partie 2, Titre 2, Chapitre 2, Section 1, Sous-section 1
Art. 197	Partie 2, Titre 2, Chapitre 2, Section 1, Sous-section 2
Art. 198	Partie 2, Titre 2, Chapitre 2, Section 4
Art. 199	Partie 1, Titre 2 (définitions); Partie 2, Titre 2, Chapitre 2, Section 1, Sous-section 1 ^{re} (discrimination directe)
Art. 200	Partie 2, Titre 1
Art. 200bis	Partie 2, Titre 4, Chapitre 3
Art. 200ter	Partie 2, Titre 4, Chapitre 3
Art. 200c	Partie 2, Titre 4, Chapitre 3
Art. 200quinquies	Partie 2, Titre 2, Chapitre 2, Section 5
Art. 201	Partie 2, Titre 3, Chapitre 2
Art. 202	Partie 2, Titre 3, Chapitre 3, Section 3
Art. 203	Partie 2, Titre 5, Chapitre 3
Art. 204	Partie 2, Titre 5, Chapitre 2 (action en cessation); Partie 2, Titre 3, Chapitre 1 ^{er} (clauses non écrites)
Art. 205	Partie 2, Titre 7, Chapitre 1

Huisvestingscode	Brussels Wetboek inzake de gelijkheid, de non-discriminatie en de bevordering van diversiteit
Art. 206	Deel 2, titel 7, hoofdstuk 1
Art. 207	Deel 2, titel 7, hoofdstuk 1
Art. 208	Deel 2, titel 7, hoofdstuk 1
Art. 209	Deel 2, titel 7, hoofdstuk 1
Art. 210	Deel 2, titel 6
Art. 211	Deel 2, titel 6
Art. 212	Deel 2, titel 5, hoofdstuk 4
Art. 213	Deel 2, titel 5, hoofdstuk 4
Art. 214	Deel 4, titel 2
Art. 214bis	Deel 2, titel 5, hoofdstuk 1, afdeling 2
Art. 214ter	deel 2, titel 5, hoofdstuk 1, afdeling 2 (discriminatietesten); deel 2, titel 7, hoofdstuk 2 (administratieve sancties)
Art. 214quater	Deel 2, titel 7, hoofdstuk 2
Art. 214quinquies	Niet gecodificeerd
Art. 214sexies	Deel 2, titel 5, hoofdstuk 1, afdeling 2
Art. 214septies	Deel 2, titel 5, hoofdstuk 1, afdeling 2
Art. 214octies	Deel 2, titel 5, hoofdstuk 1, afdeling 2

22 MAART 2007. - Decreet (COCOF) betreffende de gelijkheid van behandeling van personen in de beroepsopleiding ([link](#))

Decreet	Brussels Wetboek inzake de gelijkheid, de non-discriminatie en de bevordering van diversiteit
Art 1	Deel 1, titel 1
Art 2	Deel 1, titel 1
Art 3	deel 1, titel 2 (definities); deel 2, titel 2 (verboden gedragingen)
Art 4	Deel 2, titel 2 (verboden gedragingen)
Art 5	deel 1, titel 2 (definities); deel 2, titel 2 (verboden gedragingen)
Art 6	Deel 2, titel 2 (verboden gedragingen)
Art 7	Deel 2, titel 2, hoofdstuk 2, afdeling 1, onderafdeling 3
Art 8	Deel 2, titel 2 (verboden gedragingen)
Art 9	Deel 2, titel 2, hoofdstuk 2, afdeling 4
Art 10	Deel 2, titel 1
Art 11	Deel 2, titel 2 (v verboden gedragingen)
Art 12	Deel 4, titel 2
Art 13	Deel 2, titel 5, hoofdstuk 4 (justitie); deel 2, titel 6 (bewijs)
Art 14	Deel 2, titel 5, hoofdstuk 4
Art 15	Deel 2, titel 5, hoofdstuk 2
Art 15/1	Deel 2, titel 3, hoofdstuk 2
Art 16	Deel 2, titel 7, hoofdstuk 2
Art 17	Intrekkingbepaling
Art 18	Inwerkingtreding

4 SEPTEMBER 2008. - Ordonnantie betreffende de strijd tegen discriminatie en de gelijke behandeling op het vlak van de tewerkstelling ([link](#))

Ordonnantie	Brussels Wetboek inzake de gelijkheid, de non-discriminatie en de bevordering van diversiteit
Art 1	Deel 1, titel 1
Art 2	Deel 1, titel 1
Art 3	Deel 1, titel 1
Art 4	Deel 1, titel 2
Art 5	Deel 2, titel 1

Code du Logement	Code bruxellois de la non-discrimination et de la promotion de la diversité
Art. 206	Partie 2, Titre 7, Chapitre 1
Art. 207	Partie 2, Titre 7, Chapitre 1
Art. 208	Partie 2, Titre 7, Chapitre 1
Art. 209	Partie 2, Titre 7, Chapitre 1
Art. 210	Partie 2, Titre 6
Art. 211	Partie 2, Titre 6
Art. 212	Partie 2, Titre 5, Chapitre 4
Art. 213	Partie 2, Titre 5, Chapitre 4
Art. 214	Partie 4, Titre 2
Art. 214bis	Partie 2, Titre 5, Chapitre 1, Section 2
Art. 214ter	Partie 2, Titre 5, Chapitre 1, Section 2 (tests de discrimination); Partie 2, Titre 7, Chapitre 2 (sanctions administratives)
Art. 214quater	Partie 2, Titre 7, Chapitre 2
Art. 214quinquies	Non codifié
Art. 214sexies	Partie 2, Titre 5, Chapitre 1, Section 2
Art. 214septies	Partie 2, Titre 5, Chapitre 1, Section 2
Art. 214octies	Partie 2, Titre 5, Chapitre 1, Section 2

22 MARS 2007. – Décret COCOF ([lien](#)) relatif à l'égalité de traitement entre les personnes dans la formation professionnelle

Décret	Code bruxellois de la non-discrimination et de la promotion de la diversité
Art 1	Partie 1, Titre 1
Art 2	Partie 1, Titre 1
Art 3	Partie 1, Titre 2 (définitions); Partie 2, Titre 2 (interdictions)
Art 4	Partie 2, Titre 2 (interdictions)
Art 5	Partie 1, Titre 2 (définitions); Partie 2, Titre 2 (interdictions)
Art 6	Partie 2, Titre 2 (interdictions)
Art 7	Partie 2, Titre 2, Chapitre 2, Section 1, Sous-section 3
Art 8	Partie 2, Titre 2 (interdictions)
Art 9	Partie 2, Titre 2, Chapitre 2, Section 4
Art 10	Partie 2, Titre 1
Art 11	Partie 2, Titre 2 (interdictions)
Art 12	Partie 4, Titre 2
Art 13	Partie 2, Titre 5, Chapitre 4 (justice); Partie 2, Titre 6 (preuve)
Art 14	Partie 2, Titre 5, Chapitre 4
Art 15	Partie 2, Titre 5, Chapitre 2
Art 15/1	Partie 2, Titre 3, Chapitre 2
Art 16	Partie 2, Titre 7, Chapitre 2
Art 17	Disposition abrogatoire
Art 18	Entrée en vigueur

4 SEPTEMBRE 2008. – Ordonnance relative à la lutte contre la discrimination et à l'égalité de traitement en matière d'emploi ([lien](#)):

Ordonnance	Code bruxellois de la non-discrimination et de la promotion de la diversité
Art 1	Partie 1, Titre 1
Art 2	Partie 1, Titre 1
Art 3	Partie 1, Titre 1
Art 4	Partie 1, Titre 2
Art 5	Partie 2, Titre 1

Ordonnantie	Brussels Wetboek inzake de gelijkheid, de non-discriminatie en de bevordering van diversiteit
Art 6	Deel 2, titel 1
Art 7	Deel 2, titel 2 (verboden gedragingen)
Art 8	Deel 2, titel 2, hoofdstuk 2, afdeling 1, onderafdeling 2
Art 9	Deel 2, titel 2, hoofdstuk 2, afdeling 1, onderafdeling 3
Art 10	Deel 2, titel 2, hoofdstuk 2, afdeling 2
Art 11	Deel 2, titel 2, hoofdstuk 2, afdeling 4
Art 12	Deel 2, titel 2, hoofdstuk 2, afdeling 5
Art 13	Deel 2, titel 2 (verboden gedragingen)
Art 14	Deel 2, titel 2, hoofdstuk 2, afdeling 1, onderafdeling 3
Art 15	Deel 4, titel 2
Art 16	Deel 4, titel 1
Art 17	Ingetrokken
Art 18	Deel 2, titel 7, hoofdstuk 1
Art 19	Deel 2, titel 7, hoofdstuk 1
Art 19/1	Deel 2, titel 7, hoofdstuk 2
Art 20	Deel 2, titel 3
Art 21	Deel 2, titel 3, hoofdstuk 1
Art 22	Deel 2, titel 6
Art 23	Deel 1, titel 2 (definitie); deel 2, titel 3, hoofdstuk 2
Art 24	Deel 2, titel 3, hoofdstuk 3, afdeling 1
Art 25	Deel 2, titel 5, hoofdstuk 3
Art 26	Deel 2, titel 5, hoofdstuk 2
Art 27	Deel 2, titel 5, hoofdstuk 4
Art 28	Deel 3, titel 7
Art 28/1	Deel 3, titel 7, hoofdstuk 1
Art 29-31	Wijzigingsbepalingen

4 SEPTEMBER 2008. - Ordonnantie ter bevordering van diversiteit en ter bestrijding van discriminatie in het Brussels Gewestelijk openbaar ambt ([link](#))

Ordonnantie	Brussels Wetboek inzake de gelijkheid, de non-discriminatie en de bevordering van diversiteit
Art 1	Deel 1, titel 1
Art 2	Deel 1, titel 1
Art 3	Deel 1, titel 1
Art 4	Deel 1, titel 2
Art 5	Deel 3, titel 4, hoofdstuk 1
Art 6	Deel 3, titel 4, hoofdstuk 1
Art 7	Deel 2, titel 1
Art 8	Deel 2, titel 2, hoofdstuk 1
Art 9	Deel 2, titel 2, hoofdstuk 2, afdeling 2
Art 10	Deel 2, titel 2 (verboden gedragingen)
Art 11	Deel 2, titel 2, hoofdstuk 2, afdeling 1 (betreft verschillende onderafdelingen)
Art 12	Deel 2, titel 2, hoofdstuk 2, afdeling 4
Art 13	Deel 2, titel 2, hoofdstuk 2, afdeling 5
Art 14	Deel 2, titel 3, hoofdstuk 1
Art 15	Deel 2, titel 3, hoofdstuk 3, afdeling 2
Art 16	Deel 2, titel 5, hoofdstuk 2
Art 17	Deel 2, titel 5, hoofdstuk 3
Art 18-21	Deel 2, titel 7, hoofdstuk 1
Art 22	Deel 2, titel 6
Art 23	Deel 1, titel 2 (definitie); deel 2, titel 3, hoofdstuk 2
Art 24	Deel 4, titel 2
Art 25	Deel 2, titel 5, hoofdstuk 4
Art 26	Deel 4, titel 3

Ordonnance	Code bruxellois de la non-discrimination et de la promotion de la diversité
Art 6	Partie 2, Titre 1
Art 7	Partie 2, Titre 2 (interdictions)
Art 8	Partie 2, Titre 2, Chapitre 2, Section 1, Sous-section 2
Art 9	Partie 2, Titre 2, Chapitre 2, Section 1, Sous-section 3
Art 10	Partie 2, Titre 2, Chapitre 2, Section 2
Art 11	Partie 2, Titre 2, Chapitre 2, Section 4
Art 12	Partie 2, Titre 2, Chapitre 2, Section 5
Art 13	Partie 2, Titre 2 (interdictions)
Art 14	Partie 2, Titre 2, Chapitre 2, Section 1, Sous-section 3
Art 15	Partie 4, Titre 2
Art 16	Partie 4, Titre 1
Art 17	Abrogé
Art 18	Partie 2, Titre 7, Chapitre 1
Art 19	Partie 2, Titre 7, Chapitre 1
Art 19/1	Partie 2, Titre 7, Chapitre 2
Art 20	Partie 2, Titre 3 (concerne les trois dispositifs généraux de protection)
Art 21	Partie 2, Titre 3, Chapitre 1
Art 22	Partie 2, Titre 6
Art 23	Partie 1, Titre 2 (définition); Partie 2, Titre 3, Chapitre 2
Art 24	Partie 2, Titre 3, Chapitre 3, Section 1
Art 25	Partie 2, Titre 5, Chapitre 3
Art 26	Partie 2, Titre 5, Chapitre 2
Art 27	Partie 2, Titre 5, Chapitre 4
Art 28	Partie 3, Titre 7
Art 28/1	Partie 3, Titre 7, Chapitre 1
Art 29-31	Dispositions modificatives

4 SEPTEMBRE 2008. – Ordonnance visant à promouvoir la diversité et à lutter contre la discrimination dans la fonction publique régionale bruxelloise ([lien](#))

Ordonnance	Code bruxellois de la non-discrimination et de la promotion de la diversité
Art 1	Partie 1, Titre 1
Art 2	Partie 1, Titre 1
Art 3	Partie 1, Titre 1
Art 4	Partie 1, Titre 2
Art 5	Partie 3, Titre 4, Chapitre 1
Art 6	Partie 3, Titre 4, Chapitre 1
Art 7	Partie 2, Titre 1
Art 8	Partie 2, Titre 2, Chapitre 1
Art 9	Partie 2, Titre 2, Chapitre 2, Section 2
Art 10	Partie 2, Titre 2 (interdictions)
Art 11	Partie 2, Titre 2, Chapitre 2, Section 1 ^{re} (concerne plusieurs sous-sections)
Art 12	Partie 2, Titre 2, Chapitre 2, Section 4
Art 13	Partie 2, Titre 2, Chapitre 2, Section 5
Art 14	Partie 2, Titre 3, Chapitre 1
Art 15	Partie 2, Titre 3, Chapitre 3, Section 2
Art 16	Partie 2, Titre 5, Chapitre 2
Art 17	Partie 2, Titre 5, Chapitre 3
Art 18-21	Partie 2, Titre 7, Chapitre 1
Art 22	Partie 2, Titre 6
Art 23	Partie 1, Titre 2 (définition); Partie 2, Titre 3, Chapitre 2
Art 24	Partie 4, Titre 2
Art 25	Partie 2, Titre 5, Chapitre 4
Art 26	Partie 4, Titre 3

**18 DECEMBER 2008. - Ordonnantie
betreffende de toegang van assistentiehonden tot
voor het publiek toegankelijke plaatsen ([link](#))**

Ordonnantie	Brussels Wetboek inzake de gelijkheid, de non-discriminatie en de bevordering van diversiteit
Artikel 1	Deel 1, titel 1
Art 2°.	Deel 3, titel 6
Art 3	Deel 3, titel 6
Art 4	Deel 3, titel 6
Art 5	Deel 3, titel 6
Art 6	Deel 3, titel 6
Art 7	Deel 3, titel 6
Art 8	Inwerkingtreding

**9 JULI 2010. - Decreet (COCOF) ter
bestrijding van bepaalde vormen van
discriminatie en de toepassing van het
beginsel van gelijke behandeling ([link](#))**

Decreet	Brussels Wetboek inzake de gelijkheid, de non-discriminatie en de bevordering van diversiteit
Art 1	Deel 1, titel 1
Art 2	Deel 1, titel 1
Art 3	Deel 1, titel 1
Art 4	Deel 2, titel 1
Art 5	Deel 1, titel 2
Art 6	Deel 3, titel 4, hoofdstuk 1
Art 7	Deel 3, titel 4, hoofdstuk 1
Art 8	Deel 2, titel 2, hoofdstuk 1
Art 9	Deel 2, titel 2, hoofdstuk 1
Art 10	Deel 2, titel 2, hoofdstuk 2, afdeling 2
Art 11	Deel 2, titel 2 (verboden gedragingen)
Art 12	Deel 2, titel 2, hoofdstuk 2, afdeling 1
Art 13	Deel 2, titel 2, hoofdstuk 2, afdeling 4
Art 14	Deel 2, titel 2, hoofdstuk 2, afdeling 5
Art 15	Deel 2, titel 3, hoofdstuk 1
Art 16	Deel 2, titel 3, hoofdstuk 3, afdeling 1
Art 17	Deel 2, titel 5, hoofdstuk 2
Art 18	Deel 2, titel 5, hoofdstuk 3
Art 19	Deel 2, titel 7, hoofdstuk 1
Art 20	Deel 2, titel 7, hoofdstuk 1
Art 21	Deel 2, titel 7, hoofdstuk 1
Art 22	Deel 2, titel 7, hoofdstuk 1
Art 23	Deel 2, titel 7, hoofdstuk 1
Art 24	Deel 2, titel 7, hoofdstuk 1
Art 25	Deel 2, titel 6
Art 26	Deel 1, titel 2 (definitie); deel 2, titel 3, hoofdstuk 2
Art 27	Deel 4, titel 2
Art 28	Deel 2, titel 5, hoofdstuk 4
Art 29	Bepalingen tot wijziging van andere teksten
Art 30	Bepalingen tot wijziging van andere teksten
Art 31	Bepalingen tot wijziging van andere teksten
Art 32	Bepalingen tot wijziging van andere teksten
Art 33	Bepalingen tot wijziging van andere teksten
Art 34	Inwerkingtreding

**18 DÉCEMBRE 2008. - Ordonnance
relative à l'accès des chiens d'assistance
aux lieux ouverts au public ([lien](#))**

Ordonnance	Code bruxellois de la non-discrimination et de la promotion de la diversité
Article 1	Partie 1, Titre 1
Art 2°.	Partie 3, Titre 6
Art 3	Partie 3, Titre 6
Art 4	Partie 3, Titre 6
Art 5	Partie 3, Titre 6
Art 6	Partie 3, Titre 6
Art 7	Partie 3, Titre 6
Art 8	Entrée en vigueur

**9 JUILLET 2010. - Décret (COCOF)
relatif à la lutte contre certaines formes
de discrimination et à la mise en œuvre du
principe de l'égalité de traitement ([lien](#))**

Décret	Code bruxellois de la non-discrimination et de la promotion de la diversité
Art 1	Partie 1, Titre 1
Art 2	Partie 1, Titre 1
Art 3	Partie 1, Titre 1
Art 4	Partie 2, Titre 1
Art 5	Partie 1, Titre 2
Art 6	Partie 3, Titre 4, Chapitre 1
Art 7	Partie 3, Titre 4, Chapitre 1
Art 8	Partie 2, Titre 2, Chapitre 1
Art 9	Partie 2, Titre 2, Chapitre 1
Art 10	Partie 2, Titre 2, Chapitre 2, Section 2
Art 11	Partie 2, Titre 2 (interdictions)
Art 12	Partie 2, Titre 2, Chapitre 2, Section 1
Art 13	Partie 2, Titre 2, Chapitre 2, Section 4
Art 14	Partie 2, Titre 2, Chapitre 2, Section 5
Art 15	Partie 2, Titre 3, Chapitre 1
Art 16	Partie 2, Titre 3, Chapitre 3, Section 1
Art 17	Partie 2, Titre 5, Chapitre 2
Art 18	Partie 2, Titre 5, Chapitre 3
Art 19	Partie 2, Titre 7, Chapitre 1
Art 20	Partie 2, Titre 7, Chapitre 1
Art 21	Partie 2, Titre 7, Chapitre 1
Art 22	Partie 2, Titre 7, Chapitre 1
Art 23	Partie 2, Titre 7, Chapitre 1
Art 24	Partie 2, Titre 7, Chapitre 1
Art 25	Partie 2, Titre 6
Art 26	Partie 1, Titre 2 (définition); Partie 2, Titre 3, Chapitre 2
Art 27	Partie 4, Titre 2
Art 28	Partie 2, Titre 5, Chapitre 4
Art 29	Dispositions modificatives d'autres textes
Art 30	Dispositions modificatives d'autres textes
Art 31	Dispositions modificatives d'autres textes
Art 32	Dispositions modificatives d'autres textes
Art 33	Dispositions modificatives d'autres textes
Art 34	Entrée en vigueur

29 MAART 2012. - Ordonnantie houdende de integratie van de genderdimensie in de beleidslijnen van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest ([link](#))

Ordonnantie	Brussels Wetboek inzake de gelijkheid, de non-discriminatie en de bevordering van diversiteit
Art 1	Deel 1, titel 1
Art 2	Deel 3, titel 1, hoofdstukken 2 en 6
Art 3	Deel 3, titel 1, hoofdstuk 2
Art 4	Deel 3, titel 1, hoofdstuk 5
Art 5	Deel 3, titel 1, hoofdstuk 3, afdeling 1
Art 6	Niet gecodificeerd
Art 7	Deel 3, titel 1, hoofdstuk 2
Art 8	Deel 3, titel 1, hoofdstuk 3, afdeling 1
Art 9	Inwerkingtreding
Art 10	Intrekkingsbepaling

21 JUNI 2013. - Decreet houdende de integratie van de genderdimensie in de beleidslijnen van de Franse Gemeenschapscommissie ([link](#)):

Decreet	Brussels Wetboek inzake de gelijkheid, de non-discriminatie en de bevordering van diversiteit
Art 1	Deel 1, titel 1
Art 2	Deel 3, titel 1, hoofdstukken 2 en 6
Art 3	Deel 3, titel 1, hoofdstuk 2
Art 4	Deel 3, titel 1, hoofdstuk 5
Art 5	Deel 3, titel 1, hoofdstuk 3, afdeling 2
Art 6	Deel 3, titel 1, hoofdstuk 1, afdeling 3
Art 7	Deel 3, titel 1, hoofdstuk 1, afdeling 3
Art 8	Deel 3, titel 1, hoofdstuk 3, afdeling 2
Art 9	Inwerkingtreding

13 FEBRUARI 2014. - Ordonnantie ertoe strekkende binnen de leden die door de Brusselse Hoofdstedelijke Regering benoemd worden in de bestuursorganen van rechtspersonen, een evenwichtige aanwezigheid van vrouwen en mannen te waarborgen ([link](#)):

Ordonnantie	Brussels Wetboek inzake de gelijkheid, de non-discriminatie en de bevordering van diversiteit
Art 1	Deel 1, titel 1
Art 2	Deel 1, titel 2
Art 3	Deel 3, titel 3, hoofdstuk 3
Art 4	Intrekkingsbepaling

16 MEI 2014. - Ordonnantie houdende de integratie van de genderdimensie in de beleidslijnen van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie ([link](#))

Ordonnantie	Brussels Wetboek inzake de gelijkheid, de non-discriminatie en de bevordering van diversiteit
Art 1	Deel 1, titel 1
Art 2	Deel 3, titel 1, hoofdstukken 2 en 6
Art 3	Deel 3, titel 1, hoofdstuk 2
Art 4	Deel 3, titel 1, hoofdstuk 5
Art 5	Deel 3, titel 1, hoofdstuk 3, afdeling 2
Art 6	Deel 3, titel 1, hoofdstuk 1, afdeling 3

29 MARS 2012. - Ordonnance portant intégration de la dimension de genre dans les lignes politiques de la Région de Bruxelles-Capitale ([lien](#)):

Ordonnance	Code bruxellois de la non-discrimination et de la promotion de la diversité
Art 1	Partie 1, Titre 1
Art 2	Partie 3, Titre 1, Chapitres 2 et 6
Art 3	Partie 3, Titre 1, Chapitre 2
Art 4	Partie 3, Titre 1, Chapitre 5
Art 5	Partie 3, Titre 1, Chapitre 3, Section 1
Art 6	Non codifié
Art 7	Partie 3, Titre 1, Chapitre 2
Art 8	Partie 3, Titre 1, Chapitre 3, Section 1
Art 9	Entrée en vigueur
Art 10	Disposition abrogatoire

21 JUIN 2013. - Décret portant intégration de la dimension de genre dans les lignes politiques de la Commission communautaire française ([lien](#)):

Décret	Code bruxellois de la non-discrimination et de la promotion de la diversité
Art 1	Partie 1, Titre 1
Art 2	Partie 3, Titre 1, Chapitres 2 et 6
Art 3	Partie 3, Titre 1, Chapitre 2
Art 4	Partie 3, Titre 1, Chapitre 5
Art 5	Partie 3, Titre 1, Chapitre 3, Section 2
Art 6	Partie 3, Titre 1, Chapitre 1, Section 3
Art 7	Partie 3, Titre 1, Chapitre 1, Section 3
Art 8	Partie 3, Titre 1, Chapitre 3, Section 2
Art 9	Entrée en vigueur

13 FÉVRIER 2014. - Ordonnance visant à garantir, au sein des organes de gestion des personnes morales, une présence équilibrée de femmes et d'hommes parmi les membres nommés par le Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale ([lien](#)):

Ordonnance	Code bruxellois de la non-discrimination et de la promotion de la diversité
Art 1	Partie 1, Titre 1
Art 2	Partie 1, Titre 2
Art 3	Partie 3, Titre 3, Chapitre 3
Art 4	Disposition abrogatoire

16 MAI 2014. - Ordonnance portant intégration de la dimension de genre dans les lignes politiques de la Commission communautaire commune ([lien](#)):

Ordonnance	Code bruxellois de la non-discrimination et de la promotion de la diversité
Art 1	Partie 1, Titre 1
Art 2	Partie 3, Titre 1, Chapitres 2 et 6
Art 3	Partie 3, Titre 1, Chapitre 2
Art 4	Partie 3, Titre 1, Chapitre 5
Art 5	Partie 3, Titre 1, Chapitre 3, Section 2
Art 6	Partie 3, Titre 1, Chapitre 1, Section 3

Ordonnantie	Brussels Wetboek inzake de gelijkheid, de non-discriminatie en de bevordering van diversiteit
Art 7	Deel 3, titel 1, hoofdstuk 1, afdeling 3
Art 8	Deel 3, titel 1, hoofdstuk 3, afdeling 2
Art 9	Inwerkingtreding

8 DECEMBER 2016. - Ordonnantie betreffende de integratie van de handicapdimensie in de beleidslijnen van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest ([link](#)):

Ordonnantie	Brussels Wetboek inzake de gelijkheid, de non-discriminatie en de bevordering van diversiteit
Art 1	Deel 1, titel 1
Art 2	Deel 1, titel 2
Art 3	Deel 3, titel 1, hoofdstuk 2; deel 3, titel 1, hoofdstuk 3, afdeling 1
Art 4	Deel 3, titel 1, hoofdstuk 2
Art 5	Deel 3, titel 1, hoofdstuk 5
Art 6	Deel 3, titel 2, hoofdstuk 2
Art 7	Inwerkingtreding

15 DECEMBER 2016. - Decreet betreffende de integratie van de handicapdimensie in de beleidslijnen van de Franse Gemeenschapscommissie ([link](#)):

Decreet	Brussels Wetboek inzake de gelijkheid, de non-discriminatie en de bevordering van diversiteit
Art 1	Deel 1, titel 1
Art 2	Deel 1, titel 2
Art 3	Deel 3, titel 1, hoofdstuk 2; deel 3, titel 1, hoofdstuk 3, afdeling 2
Art 4	Deel 3, titel 1, hoofdstuk 2
Art 5	Deel 3, titel 1, hoofdstuk 5
Art 6	Deel 3, titel 1, hoofdstuk 1, afdeling 3
Art 7	Deel 3, titel 1, hoofdstuk 1, afdeling 3
Art 8	Deel 3, titel 1, hoofdstuk 1, afdeling 3
Art 9	Intrekkingsbepaling
Art 10	Inwerkingtreding

23 DECEMBER 2016. - Ordonnantie houdende integratie van de handicapdimensie in de beleidslijnen van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie ([link](#)):

Ordonnantie	Brussels Wetboek inzake de gelijkheid, de non-discriminatie en de bevordering van diversiteit
Art 1	Deel 1, titel 1
Art 2	Deel 1, titel 2
Art 3	Deel 3, titel 1, hoofdstuk 2; deel 3, titel 1, hoofdstuk 3, afdeling 2
Art 4	Deel 3, titel 1, hoofdstuk 2
Art 5	Deel 3, titel 1, hoofdstuk 5
Art 6	Deel 3, titel 1, hoofdstuk 1, afdeling 3
Art 7	Deel 3, titel 1, hoofdstuk 1, afdeling 3
Art 8	Deel 3, titel 1, hoofdstuk 1, afdeling 3
Art 9	Inwerkingtreding

Ordonnance	Code bruxellois de la non-discrimination et de la promotion de la diversité
Art 7	Partie 3, Titre 1, Chapitre 1, Section 3
Art 8	Partie 3, Titre 1, Chapitre 3, Section 2
Art 9	Entrée en vigueur

8 DÉCEMBRE 2016. - Ordonnance portant sur l'intégration de la dimension du handicap dans les lignes politiques de la Région de Bruxelles-Capitale ([lien](#)):

Ordonnance	Code bruxellois de la non-discrimination et de la promotion de la diversité
Art 1	Partie 1, Titre 1
Art 2	Partie 1, Titre 2
Art 3	Partie 3, Titre 1, Chapitre 2; Partie 3, Titre 1, Chapitre 3, Section 1
Art 4	Partie 3, Titre 1, Chapitre 2
Art 5	Partie 3, Titre 1, Chapitre 5
Art 6	Partie 3, Titre 2, Chapitre 2
Art 7	Entrée en vigueur

15 DÉCEMBRE 2016. - Décret portant intégration de la dimension du handicap dans les lignes politiques de la Commission communautaire française ([lien](#)):

Décret	Code bruxellois de la non-discrimination et de la promotion de la diversité
Art 1	Partie 1, Titre 1
Art 2	Partie 1, Titre 2
Art 3	Partie 3, Titre 1, Chapitre 2; Partie 3, Titre 1, Chapitre 3, Section 2
Art 4	Partie 3, Titre 1, Chapitre 2
Art 5	Partie 3, Titre 1, Chapitre 5
Art 6	Partie 3, Titre 1, Chapitre 1, Section 3
Art 7	Partie 3, Titre 1, Chapitre 1, Section 3
Art 8	Partie 3, Titre 1, Chapitre 1, Section 3
Art 9	Disposition abrogatoire
Art 10	Entrée en vigueur

23 DÉCEMBRE 2016. - Ordonnance portant intégration de la dimension du handicap dans les lignes politiques de la Commission communautaire commune ([lien](#)):

Ordonnance	Code bruxellois de la non-discrimination et de la promotion de la diversité
Art 1	Partie 1, Titre 1
Art 2	Partie 1, Titre 2
Art 3	Partie 3, Titre 1, Chapitre 2; Partie 3, Titre 1, Chapitre 3, Section 2
Art 4	Partie 3, Titre 1, Chapitre 2
Art 5	Partie 3, Titre 1, Chapitre 5
Art 6	Partie 3, Titre 1, Chapitre 1, Section 3
Art 7	Partie 3, Titre 1, Chapitre 1, Section 3
Art 8	Partie 3, Titre 1, Chapitre 1, Section 3
Art 9	Entrée en vigueur

2 FEBRUARI 2017. - Ordonnantie betreffende de verplichting om personen met een handicap aan te werven in de lokale besturen ([link](#))

Ordonnantie	Brussels Wetboek inzake de gelijkheid, de non-discriminatie en de bevordering van diversiteit
Art 1	Zie inleidende bepalingen.
Art 2	Deel 1, titel 2 (definities)
Art 3	Deel 3, titel 3, hoofdstuk 2
Art 4	
Art 5	
Art 6	
Art 7	
Art 8	Intrekkingsbepaling
Art 9	Inwerkingtreding

27 JULI 2017. - Ordonnantie betreffende de gemeentelijke seniorenadviesraden ([link](#))

Ordonnantie	Brussels Wetboek inzake de gelijkheid, de non-discriminatie en de bevordering van diversiteit
Art 1	Deel 1, titel 1
Art 2	Deel 1, titel 2
Art 3	Deel 3, titel 2, hoofdstuk 3
Art 4	
Art 5	
Art 6	
Art 7	
Art 8	
Art 9	
Art 10	
Art 11	
Art 12	
Art 13	
Art 14	
Art 15	
Art 16	
Art 17	
Art 18	
Art 19	
Art 20	
Art 21	Overgangsbepaling
Art 22	Overgangsbepaling

5 OKTOBER 2017. - Ordonnantie ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie en ter bevordering van gelijke behandeling ([link](#))

Ordonnantie	Brussels Wetboek inzake de gelijkheid, de non-discriminatie en de bevordering van diversiteit
Art 1	Deel 1, titel 1
Art 2	Deel 1, titel 1
Art 3	Deel 1, titel 1
Art 4	Deel 2, titel 1
Art 5	Deel 1, titel 2
Art 6	Deel 2, titel 1
Art 7	Deel 2, titel 2, hoofdstuk 1
Art 8	Deel 1, titel 2
Art 9	Deel 2, titel 2, hoofdstuk 2, afdeling 1, onderafdeling 1
Art 10	Deel 2, titel 2, hoofdstuk 2, afdeling 1, onderafdeling 1
Art 11	Deel 2, titel 2, hoofdstuk 2, afdelingen 3 en 4
Art 12	Deel 2, titel 2, hoofdstuk 2, afdeling 1, onderafdeling 2

2 FÉVRIER 2017. - Ordonnance relative à l'obligation d'engager des personnes handicapées dans les administrations des pouvoirs locaux ([lien](#))

Ordonnance	Code bruxellois de la non-discrimination et de la promotion de la diversité
Art 1	Voir dispositions introductives.
Art 2	Partie 1, Titre 2 (définitions)
Art 3	Partie 3, Titre 3, Chapitre 2
Art 4	
Art 5	
Art 6	
Art 7	
Art 8	Disposition abrogatoire
Art 9	Entrée en vigueur

27 JUILLET 2017. - Ordonnance relative aux conseils consultatifs communaux des aînés ([lien](#))

Ordonnance	Code bruxellois de la non-discrimination et de la promotion de la diversité
Art 1	Partie 1, Titre 1
Art 2	Partie 1, Titre 2
Art 3	Partie 3, Titre 2, Chapitre 3
Art 4	
Art 5	
Art 6	
Art 7	
Art 8	
Art 9	
Art 10	
Art 11	
Art 12	
Art 13	
Art 14	
Art 15	
Art 16	
Art 17	
Art 18	
Art 19	
Art 20	
Art 21	Disposition transitoire
Art 22	Disposition transitoire

5 OCTOBRE 2017. - Ordonnance tendant à lutter contre certaines formes de discriminations et à promouvoir l'égalité de traitement ([lien](#))

Ordonnance	Code bruxellois de la non-discrimination et de la promotion de la diversité
Art 1	Partie 1, Titre 1
Art 2	Partie 1, Titre 1
Art 3	Partie 1, Titre 1
Art 4	Partie 2, Titre 1
Art 5	Partie 1, Titre 2
Art 6	Partie 2, Titre 1
Art 7	Partie 2, Titre 2, Chapitre 1
Art 8	Partie 1, Titre 2
Art 9	Partie 2, Titre 2, Chapitre 2, Section 1, Sous-section 1
Art 10	Partie 2, Titre 2, Chapitre 2, Section 1, Sous-section 1
Art 11	Partie 2, Titre 2, Chapitre 2, Sections 3 et 4
Art 12	Partie 2, Titre 2, Chapitre 2, Section 1, Sous-section 2

Art 13	Deel 2, titel 2, hoofdstuk 2, afdeling 5
Art 14	Deel 2, titel 2, hoofdstuk 2, afdeling 4
Art 15	Deel 2, titel 3, hoofdstuk 1
Art 16	Deel 1, titel 2 (definitie); deel 2, titel 3, hoofdstuk 2
Art 17	Deel 2, titel 3, hoofdstuk 3, afdeling 1
Art 18	Deel 2, titel 5, hoofdstuk 3
Art 19	Deel 2, titel 5, hoofdstuk 2
Art 20	Deel 2, titel 7, hoofdstuk 1
Art 21	Deel 2, titel 7, hoofdstuk 1
Art 22	Deel 2, titel 7, hoofdstuk 1
Art 23	Deel 2, titel 7, hoofdstuk 1
Art 24	Deel 2, titel 7, hoofdstuk 1
Art 25	Deel 2, titel 6
Art 26	Deel 2, titel 6
Art 27	Deel 2, titel 5, hoofdstuk 4
Art 28	Deel 2, titel 5, hoofdstuk 4
Art 29	Deel 4, titel 2
Art 30	Wijzigingsbepaling
Art 31	Wijzigingsbepaling

**21 MAART 2018. - Ordonnantie (COCOM)
betreffende de verplichting om personen
met een handicap aan te werven in de
diensten van de OCMW's ([link](#))**

Ordonnantie	Brussels Wetboek inzake de gelijkheid, de non-discriminatie en de bevordering van diversiteit
Art 1	Deel 1, titel 1
Art 2	Deel 1, titel 2
Art 3	Deel 3, titel 3, hoofdstuk 2
Art 4	Deel 3, titel 3, hoofdstuk 2
Art 5	Deel 3, titel 3, hoofdstuk 2
Art 6	Deel 3, titel 3, hoofdstuk 2
Art 7	Deel 3, titel 3, hoofdstuk 2
Art 8	Inwerkingtreding

**5 JULI 2018. - Ordonnantie betreffende de
specifieke gemeentelijke bestuursvormen en de
samenwerking tussen gemeenten ([link](#)) - *partim***

Ordonnantie	Brussels Wetboek inzake de gelijkheid, de non-discriminatie en de bevordering van diversiteit
Art 8, § 3, lid 3 / art 8, § 4, lid 3	Deel 3, titel 3, hoofdstuk 2
Art 36, § 1 ^{er} , al2 / § 2 al2	Deel 3, titel 3, hoofdstuk 2
Art 59, lid 2, 1	Deel 3, titel 3, hoofdstuk 2
Art 95, § 1 ^{er} al3, eerste zin, einde van de zin, en art 95, § 2, al2, eerste zin	Deel 3, titel 3, hoofdstuk 2

**4 OKTOBER 2018. - Ordonnantie inzake
de toegankelijkheid van de websites en
mobiele applicaties van de gewestelijke
overheidsinstanties en de gemeenten ([link](#)):**

Ordonnantie	Brussels Wetboek inzake de gelijkheid, de non-discriminatie en de bevordering van diversiteit
Art 1	Deel 1, titel 1
Art 2	Deel 3, titel 5

Art 13	Partie 2, Titre 2, Chapitre 2, Section 5
Art 14	Partie 2, Titre 2, Chapitre 2, Section 4
Art 15	Partie 2, Titre 3, Chapitre 1
Art 16	Partie 1, Titre 2 (définition); Partie 2, Titre 3, Chapitre 2
Art 17	Partie 2, Titre 3, Chapitre 3, Section 1
Art 18	Partie 2, Titre 5, Chapitre 3
Art 19	Partie 2, Titre 5, Chapitre 2
Art 20	Partie 2, Titre 7, Chapitre 1
Art 21	Partie 2, Titre 7, Chapitre 1
Art 22	Partie 2, Titre 7, Chapitre 1
Art 23	Partie 2, Titre 7, Chapitre 1
Art 24	Partie 2, Titre 7, Chapitre 1
Art 25	Partie 2, Titre 6
Art 26	Partie 2, Titre 6
Art 27	Partie 2, Titre 5, Chapitre 4
Art 28	Partie 2, Titre 5, Chapitre 4
Art 29	Partie 4, Titre 2
Art 30	Disposition modificative
Art 31	Disposition modificative

**21 MARS 2018. - Ordonnance (COCOM)
relative à l'obligation d'engager
des personnes handicapées dans les
administrations des CPAS ([lien](#))**

Ordonnance	Code bruxellois de la non-discrimination et de la promotion de la diversité
Art 1	Partie 1, Titre 1
Art 2	Partie 1, Titre 2
Art 3	Partie 3, Titre 3, Chapitre 2
Art 4	Partie 3, Titre 3, Chapitre 2
Art 5	Partie 3, Titre 3, Chapitre 2
Art 6	Partie 3, Titre 3, Chapitre 2
Art 7	Partie 3, Titre 3, Chapitre 2
Art 8	Entrée en vigueur

**5 JUILLET 2018. - Ordonnance relative aux
modes spécifiques de gestion communale et à
la coopération intercommunale ([lien](#)) - *partim***

Ordonnance	Code bruxellois de la non-discrimination et de la promotion de la diversité
Art 8, § 3, al3 / art 8, § 4, al3 (RCA – CA et comité de direction)	Partie 3, Titre 3, Chapitre 2
Art 36, § 1 ^{er} , al2 / § 2 al2 (ASBL communales - CA)	Partie 3, Titre 3, Chapitre 2
Art 59 al2, 1 ^{er} (interco)	Partie 3, Titre 3, Chapitre 2
Art 95 § 1 ^{er} al3, 1 ^{re} phrase, fin de phrase (AG) et art 95, § 2, al2, 1 ^{re} phrase (CA) (ASBL pluricommunales)	Partie 3, Titre 3, Chapitre 2

**4 OCTOBRE 2018. - Ordonnance relative
à l'accessibilité des sites internet et des
applications mobiles des organismes publics
régionaux et des communes ([lien](#)):**

Ordonnance	Code bruxellois de la non-discrimination et de la promotion de la diversité
Art 1	Partie 1, Titre 1
Art 2	Partie 3, Titre 5

Ordonnantie	Brussels Wetboek inzake de gelijkheid, de non-discriminatie en de bevordering van diversiteit
Art 3	Deel 1, titel 2
Art 4	Deel 3, titel 5
Art 5	Deel 3, titel 5
Art 6	Deel 3, titel 5
Art 7	Deel 3, titel 5
Art 8	Deel 3, titel 5
Art 9	Inwerkingtreding

4 OKTOBER 2018. - Ordonnantie tot invoering van de gelijkkansenwet ([link](#)):

Ordonnantie	Brussels Wetboek inzake de gelijkheid, de non-discriminatie en de bevordering van diversiteit
Art 1	Deel 1, titel 1
Art 2	Deel 3, titel 1, hoofdstuk 4
Art 3	Deel 3, titel 1, hoofdstuk 4
Art 4	Deel 3, titel 1, hoofdstuk 1, afdeling 2
Art 5	Wijzigingsbepaling, niet herhalen (gewijzigde tekst wordt elders gecodificeerd)
Art 6	Wijzigingsbepaling, niet herhalen (gewijzigde tekst wordt elders gecodificeerd)
Art 7	Inwerkingtreding

25 APRIL 2019. - Kaderordonnantie met het oog op een beleid voor de bevordering van diversiteit en de bestrijding van discriminatie bij de Brusselse plaatselijke ambtenarij ([link](#))

Ordonnantie	Brussels Wetboek inzake de gelijkheid, de non-discriminatie en de bevordering van diversiteit
Art 1	Deel 1, titel 1
Art 2	Deel 1, titel 1
Art 3	Deel 1, titel 1
Art 4	Deel 1, titel 2
Art 5	Deel 1, titel 2
Art 6	Deel 3, titel 4, hoofdstuk 2
Art 7	Deel 3, titel 4, hoofdstuk 2
Art 8	Deel 3, titel 4, hoofdstuk 2
Art 9	Deel 3, titel 4, hoofdstuk 2
Art 10	Deel 3, titel 4, hoofdstuk 2
Art 11	Deel 3, titel 4, hoofdstuk 2
Art 12	Deel 2, titel 2 (verboden gedragingen)
Art 13	Deel 2, titel 2, hoofdstuk 2, afdeling 1, onderafdeling 1
Art 14	Deel 2, titel 2, hoofdstuk 2, afdeling 1, onderafdelingen 2 en 3
Art 15	Deel 2, titel 2, hoofdstuk 2, afdeling 4
Art 16	Deel 2, titel 2, hoofdstuk 2, afdeling 5
Art 17	Deel 4, titel 1
Art 18	Deel 2, titel 3, hoofdstuk 1
Art 19	Deel 2, titel 3, hoofdstuk 3, afdeling 2
Art 20	Deel 2, titel 5, hoofdstuk 2
Art 21	Deel 2, titel 5, hoofdstuk 3
Art 22	Deel 2, titel 7, hoofdstuk 1
Art 23	
Art 24	
Art 25	Deel 2, titel 7, hoofdstuk 2
Art 26	Deel 2, titel 6
Art 27	Deel 1, titel 2 (definitie); deel 2, titel 3, hoofdstuk 2
Art 28	Deel 4, titel 2

Ordonnance	Code bruxellois de la non-discrimination et de la promotion de la diversité
Art 3	Partie 1, Titre 2
Art 4	Partie 3, Titre 5
Art 5	Partie 3, Titre 5
Art 6	Partie 3, Titre 5
Art 7	Partie 3, Titre 5
Art 8	Partie 3, Titre 5
Art 9	Entrée en vigueur

4 OCTOBRE 2018. - Ordonnance tendant à l'introduction du test d'égalité des chances ([lien](#)):

Ordonnance	Code bruxellois de la non-discrimination et de la promotion de la diversité
Art 1	Partie 1, Titre 1
Art 2	Partie 3, Titre 1, Chapitre 4
Art 3	Partie 3, Titre 1, Chapitre 4
Art 4	Partie 3, Titre 1, Chapitre 1, Section 2
Art 5	Disposition modificative, ne pas reprendre (le texte tel que modifié est codifié par ailleurs)
Art 6	Disposition modificative, ne pas reprendre (le texte tel que modifié est codifié par ailleurs)
Art 7	Entrée en vigueur

25 AVRIL 2019. - Ordonnance-cadre visant à assurer une politique de diversité et de lutte contre les discriminations au sein de la fonction publique locale bruxelloise ([lien](#))

Ordonnance	Code bruxellois de la non-discrimination et de la promotion de la diversité
Art 1	Partie 1, Titre 1
Art 2	Partie 1, Titre 1
Art 3	Partie 1, Titre 1
Art 4	Partie 1, Titre 2
Art 5	Partie 1, Titre 2
Art 6	Partie 3, Titre 4, Chapitre 2
Art 7	Partie 3, Titre 4, Chapitre 2
Art 8	Partie 3, Titre 4, Chapitre 2
Art 9	Partie 3, Titre 4, Chapitre 2
Art 10	Partie 3, Titre 4, Chapitre 2
Art 11	Partie 3, Titre 4, Chapitre 2
Art 12	Partie 2, Titre 2 (interdictions)
Art 13	Partie 2, Titre 2, Chapitre 2, Section 1, Sous-section 1
Art 14	Partie 2, Titre 2, Chapitre 2, Section 1, Sous-sections 2 et 3
Art 15	Partie 2, Titre 2, Chapitre 2, Section 4
Art 16	Partie 2, Titre 2, Chapitre 2, Section 5
Art 17	Partie 4, Titre 1
Art 18	Partie 2, Titre 3, Chapitre 1
Art 19	Partie 2, Titre 3, Chapitre 3, Section 2
Art 20	Partie 2, Titre 5, Chapitre 2
Art 21	Partie 2, Titre 5, Chapitre 3
Art 22	Partie 2, Titre 7, Chapitre 1
Art 23	
Art 24	
Art 25	Partie 2, Titre 7, Chapitre 2
Art 26	Partie 2, Titre 6
Art 27	Partie 1, Titre 2 (définition); Partie 2, Titre 3, Chapitre 2
Art 28	Partie 4, Titre 2

Ordonnantie	Brussels Wetboek inzake de gelijkheid, de non-discriminatie en de bevordering van diversiteit
Art 29	Deel 2, titel 5, hoofdstuk 4
Art 30	Deel 4, titel 3
Art 31	Inwerkingtreding

9 MEI 2019. - Decreet (COCOF) houdende de toegankelijkheid van websites en mobiele applicaties van de openbare instellingen van de Franse Gemeenschapscommissie ([link](#))

Decreet	Brussels Wetboek inzake de gelijkheid, de non-discriminatie en de bevordering van diversiteit
Art 1	Deel 1, titel 1
Art 2	Deel 1, titel 2
Art 3	Deel 3, titel 5
Art 4	Deel 3, titel 5
Art 5	Deel 3, titel 5
Art 6	Deel 3, titel 5
Art 7	Deel 3, titel 5
Art 8	Deel 3, titel 5
Art 9	Inwerkingtreding

16 MEI 2019. - Gezamenlijk decreet en ordonnantie van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie en de Franse Gemeenschapscommissie betreffende de openbaarheid van bestuur bij de Brusselse instellingen ([link](#)) - *partim*

Gemeenschappelijk Decreet en beschikking	Brussels Wetboek inzake de gelijkheid, de non-discriminatie en de bevordering van diversiteit
Art 26, § 3, streepje 2	Deel 3, titel 3, hoofdstuk 1, afdeling 1

30 JUNI 2022. - Ordonnantie ter bevordering van de diversiteit en ter bestrijding van de discriminatie in de instellingen, centra en diensten die tot de bevoegdheid van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie behoren alsook in de Diensten van het Verenigd College van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie ([link](#))

Ordonnantie	Brussels Wetboek inzake de gelijkheid, de non-discriminatie en de bevordering van diversiteit
Art 1	Deel 1, titel 1
Art 2	Deel 1, titel 1
Art 3	Deel 1, titel 2
Art 4	Deel 2, titel 1
Art 5	Deel 2, titel 1
Art 6	Deel 2, titel 2, hoofdstuk 1
Art 7	Deel 2, titel 2, hoofdstuk 2, afdeling 1, onderafdeling 1
Art 8	Deel 2, titel 2, hoofdstuk 2, afdeling 2
Art 9	Deel 2, titel 2, hoofdstuk 2, afdeling 1, onderafdelingen 2 en 3
Art 10	Deel 2, titel 2, hoofdstuk 2, afdeling 4
Art 11	Deel 2, titel 2, hoofdstuk 2, afdeling 5
Art 12	Deel 2, titel 3, hoofdstuk 1

Ordonnance	Code bruxellois de la non-discrimination et de la promotion de la diversité
Art 29	Partie 2, Titre 5, Chapitre 4
Art 30	Partie 4, Titre 3
Art 31	Entrée en vigueur

9 MAI 2019. - Décret (COCOF) relatif à l'accessibilité des sites internet et des applications mobiles des institutions publiques de la Commission communautaire française ([lien](#))

Décret	Code bruxellois de la non-discrimination et de la promotion de la diversité
Art 1	Partie 1, Titre 1
Art 2	Partie 1, Titre 2
Art 3	Partie 3, Titre 5
Art 4	Partie 3, Titre 5
Art 5	Partie 3, Titre 5
Art 6	Partie 3, Titre 5
Art 7	Partie 3, Titre 5
Art 8	Partie 3, Titre 5
Art 9	Entrée en vigueur

16 MAI 2019. - Décret et ordonnance conjoints de la Région de Bruxelles-Capitale, la Commission communautaire commune et la Commission communautaire française relatifs à la publicité de l'administration dans les institutions bruxelloises ([lien](#)) - *partim*

Décret et ordonnance conjoints	Code bruxellois de la non-discrimination et de la promotion de la diversité
Art 26, § 3, alinéa 2	Partie 3, Titre 3, Chapitre 1, Section 1

30 JUIN 2022. - Ordonnance visant à promouvoir la diversité et à lutter contre la discrimination dans les institutions, centres et services relevant de la compétence de la Commission communautaire commune ainsi que dans les Services du Collège réuni de la Commission communautaire commune ([lien](#))

Ordonnance	Code bruxellois de la non-discrimination et de la promotion de la diversité
Art 1	Partie 1, Titre 1
Art 2	Partie 1, Titre 1
Art 3	Partie 1, Titre 2
Art 4	Partie 2, Titre 1
Art 5	Partie 2, Titre 1
Art 6	Partie 2, Titre 2, Chapitre 1
Art 7	Partie 2, Titre 2, Chapitre 2, Section 1, Sous-section 1
Art 8	Partie 2, Titre 2, Chapitre 2, Section 2
Art 9	Partie 2, Titre 2, Chapitre 2, Section 1, Sous-sections 2 et 3
Art 10	Partie 2, Titre 2, Chapitre 2, Section 4
Art 11	Partie 2, Titre 2, Chapitre 2, Section 5
Art 12	Partie 2, Titre 3, Chapitre 1

Ordonnantie	Brussels Wetboek inzake de gelijkheid, de non-discriminatie en de bevordering van diversiteit
Art 13	Deel 2, titel 3, hoofdstuk 3, afdelingen 1 en 2
Art 14	Deel 2, titel 5, hoofdstuk 2
Art 15	Deel 2, titel 5, hoofdstuk 3
Art 16	Deel 2, titel 7, hoofdstuk 1
Art 17	Deel 2, titel 7, hoofdstuk 1
Art 18	Deel 2, titel 7, hoofdstuk 1
Art 19	Deel 2, titel 7, hoofdstuk 1
Art 20	Deel 2, titel 7, hoofdstuk 1
Art 21	Deel 2, titel 7, hoofdstuk 1
Art 22	Deel 2, titel 6
Art 23	Deel 1, titel 2 (definitie); deel 2, titel 3, hoofdstuk 2
Art 24	Deel 4, titel 2
Art 25	Deel 2, titel 5, hoofdstuk 4
Art 26	Deel 4, titel 3
Art 27	Deel 3, titel 4, hoofdstuk 1
Art 28	Deel 3, titel 4, hoofdstuk 1
Art 29	Wijzigingsbepaling
Art 30	Wijzigingsbepaling

23 DECEMBER 2022. - Ordonnantie betreffende de subsidiëring van projecten ter bevordering van gelijke kansen in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest ([link](#))

Volledig herhaald in deel 3, titel 8.

Bestaande teksten die niet in het Wetboek zijn opgenomen:

- 16 JULI 1998. - Ordonnantie betreffende de toekenning van subsidies om investeringen van openbaar nut aan te moedigen ([link](#));
- 4 SEPTEMBER 2008. - Ordonnantie tot bevordering van het maatschappelijk verantwoord ondernemen in de Brusselse bedrijven ([link](#));
- Twee artikelen van de ordonnantie van 14 juli 2011 betreffende het gemengd beheer van de arbeidsmarkt in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest ([link](#)) zijn relevant, maar zij verwijzen alleen naar de ordonnantie van 4 september 2008 betreffende de strijd tegen discriminatie en de gelijke behandeling op het vlak van de tewerkstelling, zonder enige andere inhoud. Het lijkt niet aangewezen die bepalingen in het Wetboek op te nemen.
- 8 MEI 2014. - Ordonnantie betreffende de invoeging van sociale clausules in de overheidsopdrachten ([link](#));
- 23 MAART 2017. - Ordonnantie houdende de organisatie van kinderopvang (COCOM) ([link](#));
- 11 MEI 2017. - Ordonnantie betreffende het inburgeringstraject voor de nieuwkomers (COCOM) ([link](#));
- 31 MEI 2018. - Ordonnantie met betrekking tot de toekenning van subsidies voor investeringen in gemeentelijke sportinfrastructuur ([link](#));
- 23 JULI 2018. - Ordonnantie met betrekking tot de erkenning en de ondersteuning van de sociale ondernemingen ([link](#));
- 30 NOVEMBER 2018. - Decreet (COCOF) betreffende de sociale samenhang ([link](#)).

Ordonnance	Code bruxellois de la non-discrimination et de la promotion de la diversité
Art 13	Partie 2, Titre 3, Chapitre 3, Sections 1 et 2
Art 14	Partie 2, Titre 5, Chapitre 2
Art 15	Partie 2, Titre 5, Chapitre 3
Art 16	Partie 2, Titre 7, Chapitre 1
Art 17	Partie 2, Titre 7, Chapitre 1
Art 18	Partie 2, Titre 7, Chapitre 1
Art 19	Partie 2, Titre 7, Chapitre 1
Art 20	Partie 2, Titre 7, Chapitre 1
Art 21	Partie 2, Titre 7, Chapitre 1
Art 22	Partie 2, Titre 6
Art 23	Partie 1, Titre 2 (définition); Partie 2, Titre 3, Chapitre 2
Art 24	Partie 4, Titre 2
Art 25	Partie 2, Titre 5, Chapitre 4
Art 26	Partie 4, Titre 3
Art 27	Partie 3, Titre 4, Chapitre 1
Art 28	Partie 3, Titre 4, Chapitre 1
Art 29	Disposition modificative
Art 30	Disposition modificative

23 DÉCEMBRE 2022. - Ordonnance relative au subventionnement des projets favorisant l'égalité des chances en Région de Bruxelles-Capitale ([lien](#))

Repris intégralement dans la Partie 3, Titre 8.

Textes existants dont il a été décidé de ne pas les reprendre dans le Code:

- 16 JUILLET 1998. - Ordonnance relative à l'octroi de subsides destinés à encourager la réalisation d'investissements d'intérêt public ([lien](#));
- 4 SEPTEMBRE 2008. - Ordonnance visant la promotion de la responsabilité sociétale dans les entreprises bruxelloises ([lien](#));
- Deux articles de l'ordonnance du 14 juillet 2011 relative à la gestion mixte du marché de l'emploi dans la Région de Bruxelles-Capitale ([lien](#)) sont pertinents mais ils ne procèdent que par renvoi à l'ordonnance du 4/9/2008 relative à la lutte contre la discrimination et à l'égalité de traitement en matière d'emploi, sans autre contenu. Il n'apparaît pas opportun d'intégrer ces dispositions dans le Code.
- 8 MAI 2014. - Ordonnance relative à l'inclusion de clauses sociales dans les marchés publics ([lien](#));
- 23 MARS 2017. - Ordonnance portant organisation des milieux d'accueil pour enfants (COCOM) ([lien](#));
- 11 MAI 2017. - Ordonnance concernant le parcours d'accueil des primo-arrivants (COCOM) ([lien](#));
- 31 MAI 2018. - Ordonnance relative à l'octroi de subsides aux investissements en infrastructures sportives communales ([lien](#));
- 23 JUILLET 2018. - Ordonnance relative à l'agrément et au soutien des entreprises sociales ([lien](#));
- 30 NOVEMBRE 2018. - Décret (COCOF) relatif à la Cohésion sociale ([lien](#)).