

- 3 -

annexe

Oubli ou non-validation de la carte MOBIB chargée d'un titre de transport valable mensuel, trimestriel, annuel ou chargée d'un titre de transport gratuit, avec paiement dans les 10 jours ouvrables	10,00 EUR
Oubli ou non-validation de la carte MOBIB chargée d'un titre de transport valable mensuel, trimestriel, annuel ou chargée d'un titre de transport gratuit, sans paiement dans les 10 jours ouvrables	107,00 EUR
En correspondance, non-validation d'un titre de transport avec paiement dans les 10 jours ouvrables	10,00 EUR
En correspondance, non-validation d'un titre de transport sans paiement dans les 10 jours ouvrables	107,00 EUR

D. Remarques

- Le voyageur doit présenter la somme nécessaire pour acquitter le prix exact de son parcours, l'agent d'exploitation étant tenu de rendre la monnaie sur un montant maximum de 5 EUR.

- Correspondance = Changement de véhicule lors d'un voyage

COMMISSION COMMUNAUTAIRE FRANÇAISE DE LA REGION DE BRUXELLES-CAPITALE

[C - 2024/006341]

23 MAI 2024. — Décret et ordonnance conjoint 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

L'assemblée a adopté et Nous, Collège sanctionnons ce qui 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 135bis de la Constitution, ainsi qu'aux articles 127 et 128 de la Constitution en vertu de l'article 138 de celle-ci.

Art. 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.

Art. 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.

Art. 4. L'usage du masculin dans le présent Code est épïcène.

TITRE 2. — Définitions

Art. 5. Pour l'application du présent Code, on entend par :

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

2° « administrations locales » :

a) les communes ;

b) les intercommunales ;

c) les régies communales autonomes ;

d) les ASBL communales ;

3° « aménagements raisonnables » : mesures appropriées, prises en fonction des besoins dans une situation concrète, et n'imposant pas de charge disproportionnée ou induite, pour permettre à une personne en situation de handicap d'accéder à un logement et de s'y maintenir, à un emploi, de l'exercer et d'y progresser, ou, de manière plus générale, d'accéder, de participer et de progresser dans les domaines et activités entrant dans le champ d'application du présent Code ;

4° « application mobile » : un logiciel d'application conçu et développé par l'administration régionale ou l'administration locale ou pour leur compte, en vue d'être utilisé par le grand public sur des appareils mobiles, tels que des téléphones intelligents (smartphones) et des tablettes ; elle ne comprend pas les logiciels qui contrôlent ces appareils (systèmes d'exploitation mobiles), ni le matériel informatique ;

5° « ASBL » : association sans but lucratif visée par le Code des sociétés et des associations du 23 mars 2019 ;

6° « ASBL communale » : une ASBL qui remplit l'une des conditions suivantes :

– un ou plusieurs de ses organes est composé, pour plus de la moitié, des membres du conseil communal siégeant en cette qualité ou de membres proposés par le conseil communal ;

– la commune ou ses représentants directs ou indirects disposent de la majorité des voix dans un ou plusieurs organes de gestion ;

7° « biens » : les biens et marchandises au sens des dispositions du Traité sur l'Union européenne et du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne relatives à la libre circulation des biens et des marchandises ;

8° « Collège » : le Collège de la Commission Communautaire française ;

9° « Collège réuni » : le Collège réuni de la Commission communautaire commune ;

10° « consultant en diversité » : membre du personnel d'Actiris ayant pour mission d'accompagner les organisations, tant publiques que privées ou associatives présentes sur le territoire de la Région de Bruxelles-Capitale, dans l'élaboration, l'implémentation, le suivi et l'évaluation de leur plan diversité ;

11° « Convention des Nations-Unies » : la Convention des Nations-Unies relative aux droits des personnes handicapées, faite à New York, le 13 décembre 2006 ;

12° « critères protégés » : le sexe, critère auquel sont assimilés la grossesse, l'accouchement, l'allaitement, la maternité, l'adoption, la procréation médicalement assistée, la transition médicale ou sociale, l'identité de genre, l'expression de genre, les caractéristiques sexuelles, la paternité, la 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° « discrimination intersectionnelle » : discrimination directe ou indirecte, harcèlement discriminatoire ou sexuel, ou injonction de discriminer fondé simultanément sur plusieurs critères protégés, réels ou supposés, attribués en propre ou par association, qui interagissent et deviennent indissociables ;

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

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

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

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

23° « groupements d'intérêt » :

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

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

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

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

e) les organisations représentatives des travailleurs indépendants ;

24° « harcèlement discriminatoire » : comportement non désiré qui est lié à un ou plusieurs critères protégés, et qui a pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité de la personne et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant ;

25° « harcèlement sexuel » : comportement non désiré à connotation sexuelle, s'exprimant physiquement, verbalement ou non verbalement, et qui a pour objet ou effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et, en particulier, de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant ;

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

27° « inclusion » : adaptation de l'environnement sociétal dans lequel tous les obstacles sont levés afin que tous les membres de la société puissent participer pleinement et de façon autonome et égale aux prises de décision et aux activités politiques, sociales, culturelles et économiques de la société, quelles que soient leurs particularités en particulier en regard des critères protégés ;

28° « injonction de discriminer » : tout comportement consistant à enjoindre à quiconque de pratiquer une discrimination à l'encontre d'une personne, d'un groupe, d'une communauté ou d'un de leurs membres ;

29° « instances bruxelloises » :

– les instances régionales ;

– les instances de la Commission communautaire française ;

– les instances de la Commission communautaire commune ;

30° « instances de la Commission communautaire française » :

– les services du Collège de la Commission communautaire française ;

– les institutions, centres et services agréés par la Commission communautaire française ou soumis au contrôle de celle-ci ;

– les organismes d'intérêt public de la Commission communautaire française appartenant à la catégorie A et à la catégorie B, conformément à la loi du 16 mars 1954 relative au contrôle de certains organismes d'intérêt public, et leurs filiales opérationnelles ;

– les institutions de droit public ou d'intérêt public créées par la Commission communautaire française ;

– les ASBL créées à l'initiative du Collège ;

31° « instances de la Commission communautaire commune » ;

– les services du Collège réuni ;

– les institutions, centres et services agréés par la Commission communautaire commune ou soumis au contrôle de celle-ci, en ce compris les CPAS et les associations de CPAS ;

– les organismes d'intérêt public de la Commission communautaire commune appartenant à la catégorie A et à la catégorie B, conformément à la loi du 16 mars 1954 relative au contrôle de certains organismes d'intérêt public, et leurs filiales opérationnelles ;

– les institutions et organismes de droit public ou d'intérêt public créées ou contrôlés par la Commission communautaire commune ;

– les ASBL créées à l'initiative du Collège réuni ;

32° « instances régionales » :

– l'administration du Gouvernement ;

– les institutions d'intérêt public de la Région appartenant à la catégorie A et à la catégorie B conformément à la loi du 16 mars 1954 relative au contrôle de certaines institutions d'intérêt public, et leurs filiales opérationnelles ;

– les institutions pararégionales de droit public ou d'intérêt public et leurs filiales opérationnelles ;

– les ASBL créées à l'initiative du Gouvernement ;

33° « Institut » : l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, créé par la loi du 16 décembre 2002 portant création de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes ;

34° « lieux ouverts au public » : tous les bâtiments ou parties de bâtiments, lieux et espaces, publics ou privés, destinés à un usage public ainsi que le transport en commun urbain et vicinal, en ce compris les services réguliers spécialisés, les services de taxis et les services de location de voitures avec chauffeurs ;

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

36° « membre de l'organe de gestion » : personne physique nommée pour siéger au sein de l'organe de gestion à l'exclusion du membre de droit ;

37° « norme » : une norme au sens de l'article 2, point 1), du Règlement (UE) n° 1025/2012 du Parlement européen et du Conseil du 25 octobre 2012 relatif à la normalisation européenne, modifiant les directives 89/686/CEE et 93/15/CEE du Conseil ainsi que les directives 94/9/CE, 94/25/CE, 95/16/CE, 97/23/CE, 98/34/CE, 2004/22/CE, 2007/23/CE, 2009/23/CE et 2009/105/CE du Parlement européen et du Conseil et abrogeant la décision 87/95/CEE du Conseil et la décision n° 1673/2006/CE du Parlement européen et du Conseil ;

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

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

40° « organes consultatifs » : tous les conseils, commissions, comités, groupes de travail et tout autre organe, quelle que soit sa dénomination, qui ont été créés par une ordonnance, un décret ou par un arrêté du Gouvernement, du Collège ou du Collège réuni, d'un ou plusieurs membres du Gouvernement, du Collège ou du Collège réuni, ou de leurs départements ou services, à l'exception de ceux créés sur la base de dispositions statutaires ;

41° « organe de gestion » : le conseil d'administration de la personne morale ou, à défaut, tout autre organe, quelle que soit sa dénomination, qui dispose des pouvoirs normalement attribués à un conseil d'administration et nécessaires à la réalisation de la mission ou de l'objet social de la personne morale à l'exclusion de sa gestion journalière ;

42° « opérateurs d'insertion socio-professionnelle » : toutes les personnes morales qui procèdent à l'insertion socio-professionnelle de demandeurs d'emploi inoccupés en vertu de l'article 6, § 1^{er}, IX, 2°, de la loi spéciale du 8 août 1980 de réformes institutionnelles ;

43° « organisations intermédiaires » : toutes les organisations publiques ou privées ou toutes les personnes proposant des activités en matière de placement des travailleurs ;

44° « organisme de reconnaissance » :

a) la Direction Générale Personnes handicapées du Service public fédéral Sécurité sociale ;

b) le Service bruxellois francophone des personnes handicapées de la Commission communautaire française, dénommé « Service PHARE » ;

c) la « Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap » ;

d) l'Agence pour une Vie de Qualité, en abrégé AViQ ;

e) l'Office de la Communauté germanophone pour les personnes handicapées (Dienststelle der Deutschsprachigen Gemeinschaft für Personen mit einer Behinderung) ; et

f) le « Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding » (VDAB). Dans ce cas précis, la reconnaissance est limitée aux personnes bénéficiant de « Bijzondere tewerkstellingsondersteunende maatregelen » (BTOM) octroyées par le VDAB pour les travailleurs en situation de handicap ;

g) l'Office bicommunautaire de la santé, de l'aide aux personnes et des prestations familiales institué par l'ordonnance du 23 mars 2017 portant création de l'Office bicommunautaire de la santé, de l'aide aux personnes et des prestations familiales ;

h) les organismes assureurs bruxellois, visés dans l'ordonnance du 21 décembre 2018 relative aux organismes assureurs bruxellois dans le domaine des soins de santé et de l'aide aux personnes, notamment dans le cadre de l'octroi des aides individuelles pour personnes handicapées ;

i) la personne ou les personnes qui établissent le degré de réduction d'autonomie conformément à l'article 4, alinéa 3, de l'ordonnance du 10 décembre 2020 relative à l'allocation pour l'aide aux personnes âgées ;

45° « Parlement » : le Parlement de la Région de Bruxelles-Capitale, l'Assemblée réunie de la Commission Communautaire commune et l'Assemblée de la Commission Communautaire française ;

46° « pièces de collections patrimoniales » : des biens privés ou publics présentant un intérêt historique, artistique, archéologique, esthétique, scientifique ou technique, et faisant partie de collections conservées par des institutions culturelles telles que des bibliothèques, des archives et des musées ;

47° « plan diversité public » : dispositif de mesures destinées à favoriser dans la fonction publique la représentation de l'ensemble des composantes de la population, leur inclusion, et à lutter contre la discrimination dans l'emploi dans les instances régionales, les instances de la Commission communautaire française, les instances de la Commission communautaire commune, et les administrations locales ;

48° « plan de diversité privé » : instrument flexible qui vise à élaborer et à assurer le suivi d'actions qui répondent directement aux réalités d'une entreprise dans la promotion et la gestion de la diversité, de l'inclusion, et de la lutte contre les différentes formes de discrimination ;

49° « quartiers du territoire couvert par la Région » : l'ensemble des quartiers statistiques de la Région de Bruxelles-Capitale définis par l'Institut national de Statistiques ;

50° « Région » : la Région de Bruxelles-Capitale ;

51° « relations de travail » : Les relations d'emploi au sein de la fonction publique des instances bruxelloises et des administrations locales, qui incluent les conditions d'accès, de désignation et de promotion, y compris les critères et les procédures de sélection, les conditions et les épreuves de recrutement et d'avancement, les conditions de travail, y compris les rémunérations dont elles sont assorties et les conditions de licenciement, et ceci :

– indépendamment du régime statutaire ou contractuel de l'engagement ;

– tant le travail presté dans le cadre de conventions de stage, d'apprentissage, d'immersion professionnelle et de premier emploi ou le travail indépendant ;

– à tous les niveaux de la hiérarchie professionnelle et pour toutes les branches d'activité ;

52° « services » : les services au sens du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne ;

53° « travailleur dans l'administration régionale » : membre du personnel qui travaille dans l'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 ;

54° « travailleur dans l'administration locale » : membre du personnel qui travaille dans l'administration locale, qu'il soit dans sa relation de travail sous statut ou sous contrat de travail, de stage ou de bénévolat, rémunéré ou non ;

55° « Unia » : le Centre interfédéral pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme et les discriminations, créé par l'accord de coopération du 12 juin 2013 entre l'autorité fédérale, les Régions et les Communautés visant à créer un Centre interfédéral pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme et les discriminations sous la forme d'une institution commune au sens de l'article 92bis de la loi spéciale de réformes institutionnelles du 8 août 1980.

PARTIE 2. — DROIT À LA NON-DISCRIMINATION

TITRE 1^{er}. — *Champ d'application*

Art. 6. Dans le respect des compétences exercées par la Région, la Commission communautaire commune, et la Commission communautaire française, la présente Partie s'applique à toutes les personnes, tant pour le secteur public que pour le secteur privé, y compris les instances régionales, de la Commission communautaire commune et de la Commission communautaire française, ainsi que l'administration locale, en ce qui concerne :

- 1° la protection sociale, y compris la politique et les soins de santé ;
- 2° les avantages sociaux ;
- 3° l'accès et la fourniture des biens et services qui sont à la disposition du public indépendamment de la personne concernée et qui sont offerts en dehors de la sphère de la vie privée et familiale, ainsi qu'aux transactions qui se déroulent dans ce cadre, y compris en matière de logement, d'énergie et de transports en commun urbains et vicinaux ;
- 4° l'emploi, tel que délimité par les compétences Emploi de la Région au sens de la loi spéciale du 8 août 1980 de réformes institutionnelles ;
- 5° l'accès, la participation et tout autre exercice d'une activité économique, sociale, culturelle ou politique accessible au public ;
- 6° la mention dans une pièce officielle ou dans un procès-verbal ;
- 7° l'aide aux personnes ;
- 8° la promotion sociale ;
- 9° le tourisme ;
- 10° les infrastructures communales, provinciales, intercommunales et privées, concernant l'éducation physique, les sports et la vie en plein air ;
- 11° le transport scolaire et la gestion des bâtiments scolaires ;
- 12° les relations de travail ;
- 13° l'affiliation à et l'engagement dans une organisation de travailleurs ou d'employeurs ou toute autre organisation dont les membres exercent une profession donnée, y compris les avantages procurés par ce type d'organisations.

TITRE 2. — *Interdiction des discriminations*

CHAPITRE 1^{er}. — *Comportements interdits*

Art. 7. L'égalité de traitement est garantie.

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

Au sens du présent Code, constituent des comportements interdits :

- 1° la discrimination directe ;
- 2° la discrimination indirecte ;
- 3° la discrimination intersectionnelle ;
- 4° le refus d'aménagement raisonnable ;
- 5° le harcèlement discriminatoire ;
- 6° le harcèlement sexuel ;
- 7° l'injonction de discriminer.

CHAPITRE 2. — *Distinctions autorisées*

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

Sous-section 1^{re}. — Distinctions directes justifiées

Art. 8. § 1^{er}. – Toute distinction directe fondée sur un ou plusieurs des critères protégés, à l'exception de la prétendue race, de la couleur de peau, de l'ascendance ou de l'origine nationale ou ethnique, et du sexe, constitue une discrimination directe, à moins que cette distinction directe ne soit objectivement justifiée par un but légitime et que les moyens de réaliser ce but soient appropriés et nécessaires.

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

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

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

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

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

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

En ce qui concerne le critère de l'âge, d'une justification tenant à des objectifs légitimes de politique de l'emploi, du marché du travail et de la formation professionnelle, pour autant que les moyens de réaliser ces objectifs sont appropriés et nécessaires.

Art. 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

Art. 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

Art. 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.

Art. 12. § 1^{er}. – Ne constitue pas une discrimination, la distinction sur la base d'un handicap, quand il est démontré que l'on ne peut opérer d'aménagements raisonnables, c'est-à-dire sans supporter une charge disproportionnée.

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

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

Art. 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.

Art. 14. § 1^{er}. – La distinction directe fondée sur une ou plusieurs caractéristiques liées à un ou plusieurs des critères protégés ne constitue pas une discrimination directe lorsque, en raison de la nature de l'activité professionnelle spécifique concernée ou du contexte dans lequel elle est exécutée, la ou les caractéristiques en cause constituent une exigence professionnelle essentielle et déterminante, pour autant que l'objectif soit légitime et que l'exigence soit proportionnée par rapport à cet objectif.

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

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

Art. 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

Art. 16. § 1^{er}. – Une distinction sur la base d'un ou plusieurs critères protégés ne s'analyse pas en une quelconque forme de discrimination directe, indirecte ou intersectionnelle, ni comme une injonction de discriminer, lorsque la distinction constitue une mesure d'action positive adoptée dans le respect du cadre réglementaire fixé conjointement par le Gouvernement, le Collège et le Collège réuni.

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

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

§ 3. – Tant que le cadre réglementaire visé aux §§ 1^{er} et 2 n'est pas adopté, des actions positives peuvent être mises en place dans le respect des quatre conditions énoncées au § 2. Dans ce cas, l'auteur de l'action positive doit veiller à motiver expressément, au moment de la mise en place de l'action positive, comment celle-ci respecte et met en œuvre chacune des quatre conditions.

Section 5. — Clause de sauvegarde

Art. 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 protectionCHAPITRE 1^{er}. — *Clauses contractuelles interdites*

Art. 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*

Art. 19. § 1^{er}. — Lorsqu'un signalement est fait ou une plainte ou une action est introduite par ou au bénéfice d'une personne en raison d'une violation de la présente Partie, aucune mesure préjudiciable ne peut être prise à l'encontre de la personne concernée, sauf pour des raisons qui sont étrangères à ce signalement, cette plainte ou cette action ou à leur contenu.

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

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

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

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

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

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

Art. 20. § 1^{er}. — Par dérogation à l'article 19, § 4, lorsque la mesure préjudiciable est adoptée par une instance régionale, de la Commission communautaire commune ou de la Commission communautaire française ou une administration locale employant la personne concernée, cette personne ou un groupement d'intérêts auquel elle est affiliée peut demander sa réintégration dans le service ou d'exercer ses fonctions aux mêmes conditions que précédemment.

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

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

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

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

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

1° lorsque la juridiction compétente a considéré comme établis les faits de discrimination qui forment l'objet de la plainte ;

2° lorsque la personne concernée rompt la relation de travail, parce que le comportement de l'employeur viole les dispositions de l'article 19, § 1^{er}, ce qui constitue selon le travailleur un motif de rupture de la relation de travail sans préavis ou pour y mettre un terme avant son expiration ;

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

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

Art. 21. § 1^{er}. – Pour l'application du présent chapitre, il convient notamment d'entendre par plainte ou signalement ou action en justice :

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

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

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

CHAPITRE 3. — Indemnisation des victimes

Section 1^{re}. — Régime général

Art. 22. § 1^{er}. – En cas de discrimination visée par la présente Partie, la victime, Unia ou le groupement d'intérêt qui agit en son nom peut réclamer une indemnisation de son préjudice, en application du droit de la responsabilité contractuelle ou extracontractuelle.

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

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

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

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

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

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

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

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

Section 2. — Régime spécifique à la fonction publique bruxelloise

Art. 23. § 1^{er}. – En cas de discrimination visée par la présente Partie dans le cadre d'une relation de travail, la victime, Unia ou le groupement d'intérêt qui agit en son nom peut réclamer une indemnisation de son préjudice en application du droit de la responsabilité contractuelle et extracontractuelle.

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

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

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

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

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

Section 3. — Régime spécifique au logement

Art. 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

Art. 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^o. 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*

Art. 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.

Art. 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*

Art. 28. Le présent chapitre est applicable à toute personne qui s'occupe, à quelque niveau que ce soit, de l'orientation, de la formation, de l'apprentissage, du perfectionnement et du recyclage professionnels, ainsi qu'à tous ceux qui diffusent, en ces domaines, de l'information ou de la publicité, au sein des organismes suivants :

- l'Institut bruxellois francophone pour la Formation professionnelle créé par le décret du 17 mars 1994 de la Commission communautaire française portant création de l'Institut bruxellois francophone pour la Formation professionnelle ;

- les centres de formation professionnelle agréés par l'Institut bruxellois francophone pour la Formation professionnelle et définis aux articles 6 à 10 de l'arrêté du 12 mai 1987 de l'Exécutif de la Communauté française relatif à la formation professionnelle ;

- les organismes d'insertion socioprofessionnelle agréés conformément au décret du 27 avril 1995 de la Commission communautaire française relatif à l'agrément de certains organismes d'insertion socioprofessionnelle et au subventionnement de leurs activités de formation professionnelle en vue d'accroître les chances des demandeurs d'emploi inoccupés et peu qualifiés de trouver ou de retrouver du travail dans le cadre de dispositifs coordonnés d'insertion socioprofessionnelle ;

– aux centres de formation permanente pour les classes moyennes et les petites et moyennes entreprises agréés en Région de Bruxelles-Capitale conformément à l'arrêté du 28 octobre 1991 de l'Exécutif de la Communauté française fixant les conditions d'agrément des Centres de Formation permanente pour les Classes moyennes et les petites et moyennes entreprises.

Art. 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.

Art. 30. Afin de garantir la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement à l'égard des personnes en situation de handicap, il convient de prévoir des aménagements raisonnables. Cela signifie notamment que les personnes, visées à l'article 28, prennent, dans une situation concrète, les mesures appropriées pour permettre l'accès à l'orientation professionnelle, à l'information sur les professions, à des mesures de formation, de perfectionnement et de reconversion, à moins que ces mesures imposent une charge disproportionnée. Cette charge ne peut être considérée comme disproportionnée lorsqu'elle est suffisamment compensée par des mesures en vigueur.

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

Art. 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.

Art. 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.

Art. 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**

Art. 34. § 1^{er}. – Dans le cadre de la mise en œuvre des tests de discrimination définis à l'article 4/3, § 2, de l'ordonnance du 30 avril 2009 relative à la surveillance des réglementations en matière d'emploi qui relèvent de la compétence de la Région de Bruxelles-Capitale et à l'instauration d'amendes administratives applicables en cas d'infraction à ces réglementations, Actiris est tenu de :

1° transmettre tous les 1^{er} et 15^{ème} jours de chaque mois par voie électronique, aux fonctionnaires désignés par le Gouvernement pour contrôler l'application du présent Code dans le domaine de l'emploi, l'ensemble des plaintes ou signalements, reçus par son service d'inclusion des demandeurs d'emploi discriminés à l'embauche, qui présentent une présomption suffisante de discrimination et ce moyennant l'accord explicite de la victime qu'elle veuille rester anonyme ou non ;

2° transmettre par voie électronique aux fonctionnaires désignés par le Gouvernement pour contrôler l'application du présent Code dans le domaine de l'emploi, dans un délai de 10 jours maximum après la demande, des curriculum 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 est responsable du traitement de données à caractère personnel au sens de l'article 4, 7), du règlement (UE) 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données, en ce qui concerne les finalités mentionnées au § 1^{er}, 1° et 2°.

§ 4. – Sans préjudice d'autres dispositions légales ou réglementaires prévoyant un délai de conservation plus long, les données à caractère personnel traitées conformément au § 2 ne sont pas conservées plus longtemps que nécessaire au regard des finalités pour lesquelles elles sont traitées, avec une durée maximale de conservation ne pouvant excéder un an après la cessation définitive des procédures et recours juridictionnels, administratifs et extrajudiciaires découlant des constatations faites par l'Inspection régionale de l'Emploi.

Art. 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

Art. 36. § 1^{er}. – Sans préjudice des articles 6 et 20 du Code bruxellois du Logement, le Service d'inspection régionale du logement du Service public régional de Bruxelles a pour mission de contrôler le respect des obligations prévues par ou en vertu des dispositions de la présente Partie en matière de logement.

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

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

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

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

2° le client mystère : un client ou un candidat réel ou fictif présente une demande à un bailleur ou son représentant ou à un agent immobilier en vue de vérifier la conformité aux dispositions de la présente Partie de la réponse donnée.

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

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

§ 4. – Le test de discrimination ne peut pas avoir un caractère provoquant, c'est-à-dire qu'il doit se borner à créer l'occasion de mettre à jour une pratique discriminatoire en reproduisant, sans excès, un processus de transmission d'informations à de potentiels locataires, de sélection de locataires et de conclusion de contrat de bail.

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

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

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

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

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

1° des données d’identification, en ce compris le nom et le prénom ;

2° des données de contact, en ce compris le numéro de téléphone et l’adresse électronique ;

3° d’autres informations facilitant le contact, par exemple la langue et l’adresse de résidence ;

4° des informations se rapportant aux personnes physiques concernées et permettant de révéler, ou non, l’existence d’une discrimination, en ce compris des caractéristiques relatives au logement concerné ;

5° des correspondances écrites et des prises de vue ou de sons.

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

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

Art. 37. § 1^{er}. – Lorsqu’une discrimination est constatée par le Service d’inspection régionale du logement ou lorsque ce dernier réalise un test de discrimination révélateur d’une discrimination directe ou indirecte en application de l’article 36, le procès-verbal constatant une infraction visée aux dispositions de la présente Partie, et reprenant les informations visées à l’article 36, § 7, ainsi que le ou les critères protégés sur lesquels la discrimination constatée est fondée, est transmis au procureur du Roi selon les formes et délais prévus par le Gouvernement si cette discrimination est susceptible de constituer également une infraction pénale.

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

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

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

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

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

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

Art. 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.

Art. 39. § 1^{er}. – La personne qui s’estime victime et qui a déposé plainte pour discrimination dans le secteur du logement auprès de la Direction de l’Inspection régionale du Logement est informée du suivi de sa plainte.

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

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

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

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

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

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

Art. 40. Sans préjudice de ce qui est déjà prévu pour les tests de discrimination réalisés conformément à l'article 36 et l'échange d'informations à caractère personnel relatives aux plaintes, aux signalements et aux faits constatés conformément à l'article 39, le Service d'Inspection régionale du Logement traite, pour satisfaire à sa mission de contrôle du respect des obligations prévues par ou en vertu de la présente Partie, les catégories suivantes de données à caractère personnel relatives aux agents immobiliers, aux bailleurs et à leurs représentants, aux victimes de discrimination et à toutes les autres personnes qui interviennent, ou dont il est fait état, à cette occasion :

- 1° des données d'identification, en ce compris le nom et le prénom ;
- 2° des données de contact, en ce compris le numéro de téléphone et l'adresse électronique ;
- 3° d'autres informations facilitant le contact, par exemple la langue et l'adresse de résidence ;
- 4° des données concernant la propriété des logements concernés ;
- 5° des données urbanistiques relatives aux logements concernés ;
- 6° des correspondances écrites et des prises de vue ou de son ;

7° toutes autres informations permettant de révéler, ou non, l'existence d'une discrimination et le cas échéant de la sanctionner, en ce compris, le cas échéant, des catégories de données visées aux articles 9 et 10 du règlement UE 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données.

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

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

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

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

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

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

CHAPITRE 2. — *Actions en cessation*

Art. 41. § 1^{er}. – À la demande de la personne qui s'estime victime de la discrimination, d'Unia, de l'un des groupements d'intérêts ou du ministère public, le président du tribunal compétent constate l'existence et ordonne la cessation d'un acte, même pénalement réprimé, constituant un manquement aux dispositions de la présente Partie.

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

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

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

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

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

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

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

Sous peine de nullité, la requête contient :

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

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

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

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

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

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

CHAPITRE 3. — *Astreintes*

Art. 42. Le juge peut, à la demande de la victime de la discrimination, d'Unia, de l'un des groupements d'intérêts, ou du ministère public condamner au paiement d'une astreinte l'auteur de la discrimination pour le cas où il ne serait pas mis fin à celle-ci. Le juge statue conformément aux articles 1385bis à 1385nonies du Code judiciaire.

CHAPITRE 4. — *Représentation en justice*

Art. 43. La juridiction saisie d'un litige portant sur l'application de la présente Partie peut d'office enjoindre, dans le délai qu'elle fixe, de mettre fin à la situation discriminatoire, reconnue comme discriminatoire sur base des dispositions du présent Code.

Art. 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 visés 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*

Art. 45. Les dispositions du présent Titre sont applicables à toutes les procédures juridictionnelles ou administratives, à l'exception des procédures pénales.

Art. 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.

Art. 47. Sans préjudice des articles 34 à 40, des tests de discrimination peuvent être réalisés :

1° soit par la victime elle-même ;

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

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

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

TITRE 7. — *Dispositions pénales et amendes administratives*

CHAPITRE 1^{er}. — *Dispositions pénales*

Art. 48. § 1^{er}. – Est puni d'un emprisonnement d'un mois à un an et d'une amende de cinquante euros à mille euros, ou de l'une de ces peines seulement :

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

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

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

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

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

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

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

§ 4. – Est puni d'un emprisonnement d'un mois à un an et d'une amende de cinquante euros à mille euros, ou de l'une de ces peines seulement, quiconque fait partie d'un groupement ou d'une association qui, de manière manifeste et répétée, prône la discrimination ou la ségrégation fondée sur la nationalité, une prétendue race, la couleur de peau, l'ascendance ou l'origine nationale ou ethnique, dans les circonstances indiquées à l'article 444 du Code pénal, ou lui prête son concours.

Art. 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.

Art. 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.

Art. 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.

Art. 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.

Art. 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*

Art. 54. § 1^{er}. – En cas d'infraction visée à l'article 48 ou 49 une amende administrative de 125 euros à 6.200 euros peut être infligée.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 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.

Art. 56. Peut donner lieu à une procédure disciplinaire conformément aux dispositions applicables au personnel de ces organismes, toute discrimination sur les lieux de travail commise par un membre du personnel dans l'un des organismes suivants :

– l'Institut bruxellois francophone pour la Formation professionnelle créé par le décret du 17 mars 1994 de la Commission communautaire française portant création de l'Institut bruxellois francophone pour la Formation professionnelle ;

– les centres de formation professionnelle agréés par l'Institut bruxellois francophone pour la Formation professionnelle et définis aux articles 6 à 10 de l'arrêté du 12 mai 1987 de l'Exécutif de la Communauté française relatif à la formation professionnelle ;

– les organismes d'insertion socioprofessionnelle agréés conformément au décret du 27 avril 1995 de la Commission communautaire française relatif à l'agrément de certains organismes d'insertion socioprofessionnelle et au subventionnement de leurs activités de formation professionnelle en vue d'accroître les chances des demandeurs d'emploi inoccupés et peu qualifiés de trouver ou de retrouver du travail dans le cadre de dispositifs coordonnés d'insertion socioprofessionnelle ;

– aux centres de formation permanente pour les classes moyennes et les petites et moyennes entreprises agréés en Région de Bruxelles-Capitale conformément à l'arrêté du 28 octobre 1991 de l'Exécutif de la Communauté française fixant les conditions d'agrément des Centres de Formation permanente pour les Classes moyennes et les petites et moyennes entreprises.

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

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

PARTIE 3. — ACTEURS ET INSTRUMENTS DE L'INTÉGRATION DE L'ÉGALITÉ DES CHANCES DANS LES POLITIQUES PUBLIQUES BRUXELLOISES ET DE LA PROMOTION DE LA DIVERSITÉ DANS LA FONCTION PUBLIQUE BRUXELLOISE

TITRE 1^{er}. — *Intégration de l'égalité des chances dans les politiques publiques bruxelloises*

CHAPITRE 1^{er}. — *Acteurs bruxellois dédiés*

Section 1^{re}. — equal.brussels

Art. 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

Art. 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.

Art. 60. § 1^{er}. – Le Comité régional est composé d'un groupe stratégique et d'un groupe opérationnel.

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

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

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

– les services du Gouvernement visés à l'article 2 de l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 19 mars 2015 réglant le changement d'appellation du ministère de la Région de Bruxelles-Capitale ;

– les administrations du Service public régional de Bruxelles visées par l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 21 mars 2018 portant le statut administratif et pécuniaire des agents des services publics régionaux de Bruxelles ;

– les organismes d'intérêt public de la Région de Bruxelles-Capitale appartenant à la catégorie A et à la catégorie B conformément à la loi du 16 mars 1954 relative au contrôle de certaines institutions d'intérêt public, et leurs filiales opérationnelles ;

– les institutions pararégionales de droit public ou d'intérêt public et leurs filiales opérationnelles.

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

– un représentant de chaque ministre et secrétaire d'État du Gouvernement, choisi au sein de sa cellule stratégique ;

– un représentant de chaque instance régionale visée au § 2, choisi en son sein ;

– un représentant d'equal.brussels.

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

Les représentants des ministres et secrétaires d'État sont désignés à chaque renouvellement complet du Parlement de la Région de Bruxelles-Capitale par le Gouvernement nouvellement nommé.

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

Art. 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.

Art. 62. Le groupe opérationnel se réunit au moins une fois par an et est présidé par le représentant du ministre ou du Secrétaire d'État en charge de l'égalité des chances.

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

Sont invités en tant qu'observateurs du groupe opérationnel :

– un représentant désigné en son sein par la Commission communautaire française ;

– un représentant désigné en son sein par la Commission communautaire commune ;

– un représentant désigné en son sein par la Commission communautaire flamande.

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

– un représentant désigné en son sein par Unia ;

– un représentant désigné en son sein par l'Institut ;

– un représentant désigné en son sein par le Conseil bruxellois des personnes en situation de handicap ;

– un représentant désigné en son sein par le Conseil bruxellois de l'Égalité entre les Femmes et les Hommes ;

– un représentant désigné en son sein par le Conseil bruxellois pour l'élimination du racisme en Région de Bruxelles-Capitale ;

– un représentant du Comité de coordination régional en matière de diversité ;

– un représentant désigné en son sein par Brupartners.

Section 3. — Groupes de coordination et référents communautaires

Art. 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.

Art. 64. § 1^{er}. – Pour assurer la mise en œuvre de la politique de *handistreaming*, il est institué un groupe de coordination pour la Commission communautaire française et un groupe de coordination pour la Commission communautaire commune.

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

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

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

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

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

Art. 65. § 1^{er}. – Le Gouvernement, le Collège et le Collège réuni intègrent l'égalité des chances dans l'ensemble des politiques, programmes, mesures et actions, qu'ils mettent en œuvre, d'un point de vue stratégique et opérationnel, en vue d'éviter ou de corriger d'éventuelles inégalités fondées sur les critères protégés.

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

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

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

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

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

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

Art. 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*

Art. 67. § 1^{er}. — Le Gouvernement élabore pour chaque législature un ou plusieurs plans ou programmes d'actions impliquant l'ensemble des compétences régionales.

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

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

§ 2. — Le Gouvernement présente au Parlement de la Région de Bruxelles-Capitale un état des lieux intermédiaire ainsi qu'un rapport d'évaluation finale.

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

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

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

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

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

Section 2. — Obligations du Collège et du Collège réuni

Art. 68. § 1^{er}. — Le Collège et le Collège réuni élaborent, chacun pour ce qui le concerne, pour chaque législature un ou plusieurs plans ou programmes d'actions impliquant l'ensemble de ses compétences.

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

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

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

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

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

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

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

CHAPITRE 4. — *Analyses d'impact sur l'égalité des chances*

Art. 69. § 1^{er}. — Chaque ministre et secrétaire d'État, chaque membre du Collège et du Collège réuni établit une analyse d'impact sur l'égalité des chances pour les projets suivants :

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

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

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

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

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

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

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

§ 2. – L'analyse d'impact visée au § 1^{er}, premier alinéa, 3^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 92bis 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 demandé dans les cas d'urgence spécialement motivés, visés à l'article 3, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, des mêmes lois.

Art. 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*

Art. 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.

Art. 72. Le service d'études et de statistiques d'Actiris est chargé de la réalisation de rapports, d'études et de recommandations portant sur les discriminations sur le marché de l'emploi bruxellois.

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

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

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

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

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

CHAPITRE 6. — *Genderbudgeting*

Art. 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*

Art. 74. Un Conseil bruxellois de l'égalité entre les femmes et les hommes est institué.

Art. 75. Le Conseil bruxellois de l'égalité entre les femmes et les hommes émet des avis et des recommandations sur toutes les matières qui peuvent avoir une incidence sur l'égalité entre les femmes et les hommes dans le cadre de l'exercice des compétences de la Région, ainsi que les matières qui peuvent avoir une incidence sur l'égalité entre les femmes et les hommes à la fois dans le cadre de l'exercice des compétences de la Région et de l'exercice des compétences de la Commission communautaire française et/ou de la Commission communautaire commune.

Art. 76. § 1^{er}. – Le Conseil bruxellois de l'égalité entre les femmes et les hommes a notamment pour missions :

1^o 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^o 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.

Art. 77. § 1^{er}. – Le Conseil bruxellois de l'égalité entre les femmes et les hommes formule des avis de sa propre initiative ou à la demande d'un membre du Gouvernement, du Collège, du Collège de la Commission communautaire flamande, ou du Collège réuni dans la mesure où cette demande relève de leurs compétences.

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

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

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

Art. 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.

Art. 79. § 1^{er}. – Le Conseil bruxellois de l'égalité entre les femmes et les hommes est composé de 22 membres effectifs et 22 membres suppléants, désignés par le Gouvernement, à savoir :

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 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.

Art. 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.

Art. 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.

Art. 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.

Art. 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.

Art. 85. § 1^{er}. – La coordination et le fonctionnement administratif et logistique du secrétariat sont assurés, sans implication sur son indépendance, par le Secrétariat de Brupartners.

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

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

Le Secrétariat de Brupartners communique annuellement au Service public régional de Bruxelles, ses prévisions de dépenses pour l’année suivante, accompagnées des justifications nécessaires, au plus tard le 1^{er} juin.

Les moyens pris en compte sont :

1° les frais de personnel, d’investissement et de fonctionnement du secrétariat du Conseil bruxellois de l’égalité entre les femmes et les hommes, en ce compris la participation du secrétariat du Conseil bruxellois de l’égalité entre les femmes et les hommes aux frais généraux de Brupartners lui revenant ;

2° la rémunération d’experts externes auxquels le Conseil bruxellois de l’égalité entre les femmes et les hommes a recours ;

3° les jetons de présences des membres du Conseil bruxellois de l’égalité entre les femmes et les hommes ;

4° les frais spécifiques du Conseil bruxellois de l’égalité entre les femmes et les hommes, tels que les frais couvrants des événements et des études.

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

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

CHAPITRE 2. — *Conseil bruxellois des personnes en situation de handicap*

Art. 86. Un Conseil bruxellois des personnes en situation de handicap est institué.

Art. 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.

Art. 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.

Art. 89. § 1^{er}. – Le Conseil bruxellois des personnes en situation de handicap formule des avis de sa propre initiative ou à la demande d’un membre du Gouvernement, du Collège, du Collège de la commission communautaire flamande ou du Collège réuni, dans la mesure où cette demande relève de leurs compétences.

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

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

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

Art. 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.

Art. 91. § 1^{er}. – Le Conseil bruxellois des personnes en situation de handicap est composé de 20 membres effectifs et 20 membres suppléants, désignés par le Gouvernement, à savoir :

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 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.

Art. 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.

Art. 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.

Art. 95. § 1^{er}. – Le bureau octroie aux membres effectifs du Conseil bruxellois des personnes en situation de handicap, et aux membres suppléants qui les remplacent le cas échéant, un jeton de présence à chaque fois qu'ils assistent à une réunion d'au moins deux heures, soit du Conseil bruxellois des personnes en situation de handicap, soit d'un des groupes de travail.

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

§ 3. – Le bureau détermine les modalités de prise en charge par le Conseil bruxellois des personnes en situation de handicap des frais de déplacement de ses membres.

Art. 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.

Art. 97. § 1^{er}. – La coordination et le fonctionnement administratif et logistique du secrétariat du Conseil bruxellois des personnes en situation de handicap sont assurés, sans implication sur son indépendance, par le Secrétariat de Brupartners.

§ 2. – Les moyens humains, matériels et financiers nécessaires au fonctionnement du Conseil bruxellois des personnes en situation de handicap, sont mis à la disposition du Secrétariat de Brupartners par le Service public régional de Bruxelles.

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

Le Secrétariat de Brupartners communique annuellement au Service public régional de Bruxelles, ses prévisions de dépenses pour l'année suivante, accompagnées des justifications nécessaires, au plus tard le 1^{er} juin.

Les moyens pris en compte sont :

1° les frais de personnel, d'investissement et de fonctionnement du secrétariat du Conseil bruxellois des personnes en situation de handicap, en ce compris la participation du secrétariat du Conseil bruxellois des personnes en situation de handicap aux frais généraux de Brupartners lui revenant ;

2° la rémunération d'experts externes auxquels le Conseil bruxellois des personnes en situation de handicap a recours ;

3° les jetons de présences et les frais de déplacement des membres du Conseil bruxellois des personnes en situation de handicap ;

4° les frais spécifiques du Conseil bruxellois des personnes en situation de handicap tels que les frais couvrants des événements et des études.

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

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

CHAPITRE 3. — Conseil bruxellois pour l'élimination du racisme en Région de Bruxelles-Capitale

Art. 98. Un Conseil bruxellois pour l'élimination du racisme est institué.

Art. 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.

Art. 100. Le Conseil a pour missions de :

1° formuler des avis, en matière de lutte contre le racisme et les discriminations visées à l'article 99, de sa propre initiative ou à la demande d'un ministre ou Secrétaire d'État du Gouvernement, du Collège de la Commission communautaire flamande, du Collège de la Commission communautaire française, du Collège réuni de la Commission communautaire commune dans la mesure où cette demande relève de leurs compétences ;

2° formuler un avis au début de la législature et en fin de législature en ce qui concerne les objectifs du Gouvernement repris dans la Déclaration de politique régionale ;

3° suivre la thématique, également à d'autres niveaux de pouvoir pour autant que cela ait un impact sur la Région ;

4° favoriser la concertation et la collaboration entre tous les acteurs concernés et les autres Conseils consultatifs thématiques existants.

Art. 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.

Art. 102. Le Conseil remet un rapport annuel au Gouvernement concernant les activités réalisées et la dépense de ses ressources financières.

Art. 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 Secrétaire d'État en charge de l'Égalité des Chances.

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

§ 5. – Les membres sont désignés pour un mandat de 5 ans renouvelable.

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

§ 7. – La proportion des membres de chaque sexe doit être paritaire.

§ 8. – Est réputé démissionnaire le membre condamné pour avoir commis une discrimination fondée sur un des critères protégés par le présent Code.

§ 9. – Lorsqu'un membre doit être remplacé au cours de son mandat, le Gouvernement procède, sur proposition de l'organisation dont il provient, à la désignation d'un nouveau membre. Le membre nouvellement désigné reprend le mandat en cours.

§ 10. – La qualité de membre du Conseil est incompatible avec l'exercice de tout mandat électif communal, provincial, régional, fédéral et européen ou de membre d'un cabinet ministériel.

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

Art. 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.

Art. 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.

Art. 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.

Art. 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.

Art. 108. Le Conseil établit, par consensus, un règlement d'ordre intérieur qui doit obligatoirement prévoir :

- le mode de fonctionnement du Conseil ;
- les tâches du Président et des Vice-Présidents ;
- la participation d'experts aux travaux du Conseil ;
- la création des Groupes de travail, ainsi que leur rôle, leur champ d'activité et leur mode de fonctionnement ;
- les procédures du traitement des avis et recommandations ;
- le rôle du Secrétariat.

Art. 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*

Art. 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.

Art. 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.

Art. 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.

Art. 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.

Art. 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.

Art. 115. La commune informe les aînés de l'existence du conseil consultatif et de la possibilité d'y participer.

Art. 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.

Art. 117. Le mandat des membres du conseil consultatif est renouvelé dans les 6 mois suivant le renouvellement du conseil communal. Il est renouvelable.

Art. 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.

Art. 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.

Art. 120. Le conseil consultatif adopte un règlement d'ordre intérieur. Il le soumet à l'approbation du conseil communal.

Art. 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.

Art. 122. Le président veille à un dialogue constant avec les autorités communales et au bon déroulement des réunions du conseil consultatif.

Art. 123. Pour remplir ses missions, le conseil consultatif peut faire appel à des experts ou à des associations lorsqu'il l'estime nécessaire.

Art. 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.

Art. 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.

Art. 126. Les séances sont publiques.

Art. 127. Le conseil consultatif rend, chaque année, un rapport de ses travaux au conseil communal.

TITRE 3. — Règles de représentativité

CHAPITRE 1^{er}. — Représentativité au niveau bruxellois

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

Art. 128. La Commission d'accès aux documents administratifs ne comporte pas plus de six membres du même sexe.

Section 2. — Collège de l'environnement

Art. 129. Les deux tiers au plus des membres du Collège d'environnement appartiennent au même sexe. Chacune des deux listes qui constituent la liste double présentée par le Parlement de la Région de Bruxelles-Capitale compte suffisamment d'hommes et de femmes pour que cette condition soit respectée. Ces candidats doivent posséder une qualification égale quant à leur aptitude, à leur compétence et à leurs prestations professionnelles. Lorsque tel n'est pas le cas, le ministre qui a l'environnement dans ses attributions renvoie la liste double au Parlement de la Région de Bruxelles-Capitale afin que celui-ci la modifie.

Si, par l'effet d'un empêchement de longue durée, d'une démission, d'une révocation ou d'un décès, le respect de l'obligation prévue à l'alinéa 1^{er} n'est plus assuré, cette circonstance n'affecte pas la régularité des travaux et décisions du Collège d'environnement pourvu que la procédure de renouvellement consécutif à cet empêchement de longue durée, à cette démission, à cette révocation ou à ce décès soit entamée dans un délai raisonnable.

Section 3. — Organes consultatifs

Art. 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.

Art. 131. § 1^{er}. — Les deux tiers au plus des membres d'un organe consultatif appartiennent au même sexe.

§ 2. — Afin d'atteindre la proportion fixée au § 1^{er}, priorité est accordée au candidat du sexe sous-représenté, à moins qu'une appréciation objective qui tient compte de tous les critères relatifs à la personne des candidats ne fasse pencher la balance en faveur d'un candidat de l'autre sexe, appréciation qui doit ressortir de la motivation de l'acte de nomination.

§ 3. – Lorsque le ministre qui a dans ses attributions l'organe consultatif concerné soumet au Gouvernement une demande suffisamment motivée concernant l'impossibilité de remplir la condition fixée au § 1^{er}, l'organe consultatif concerné peut seulement recommencer à émettre valablement des avis lorsque la motivation est jugée concluante par le Gouvernement. Sauf avis contraire du Gouvernement, cette motivation sera jugée concluante dans les deux mois suivant la présentation.

§ 4. – Toute nomination ne respectant pas la présente disposition est nulle, et empêche l'organe consultatif d'émettre un avis valable.

§ 5. – Le Gouvernement soumet chaque année au Parlement de la Région de Bruxelles-Capitale un rapport d'évaluation sur l'exécution de la présente disposition.

CHAPITRE 2. — Représentativité au niveau local

Art. 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 au § 1^{er}, les avis du conseil consultatif en question ne sont pas valablement émis.

§ 3. – Le conseil communal peut, sur requête motivée du conseil consultatif, accorder des dérogations, soit pour des raisons fonctionnelles ou qui tiennent à la nature spécifique de ce dernier, soit lorsqu'il est impossible de satisfaire à la condition visée au § 1^{er}. Le conseil communal fixe les conditions que cette requête doit remplir et arrête la procédure.

§ 4. – Si aucune dérogation n'est accordée sur la base du § 3, le conseil consultatif dispose d'un délai de trois mois, qui prend cours à partir de la date du refus d'octroi de la dérogation, pour satisfaire à la condition prévue au § 1^{er}. Si le conseil consultatif ne satisfait pas, à l'expiration de ce délai à la condition prévue au § 1^{er}, il ne peut plus émettre d'avis valable à partir de cette date.

§ 5. – Dans l'année du renouvellement du conseil communal, le collège des bourgmestre et échevins présente un rapport d'évaluation sur l'exécution du présent article au conseil communal.

Art. 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.

Art. 134. Les statuts de l'intercommunale prévoient la présence de personnes de sexe différent dans les organes légaux et statutaires.

Art. 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.

Art. 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.

Art. 137. Peuvent occuper un emploi du quota réservé aux personnes en situation de handicap, les candidats qui remplissent au moment du recrutement au moins l'une des conditions suivantes :

1° avoir été enregistré auprès d'un des organismes de reconnaissance ou avoir fait l'objet d'une décision d'intervention de la part d'un de ceux-ci, et avoir communiqué à un de ceux-ci toute décision relative aux dispositions d'aide ou d'intégration sociale ou professionnelle prise par le pouvoir fédéral ou communautaire ;

2° avoir été victime d'un accident du travail et fournir une attestation délivrée par l'Agence fédérale des risques professionnels (Fedris) ou par l'Office médico-social de l'État certifiant une incapacité d'au moins 66 % ;

3° avoir été victime d'une maladie professionnelle et fournir une attestation délivrée par l'Agence fédérale des risques professionnels (Fedris) ou par l'Office médico-social de l'État certifiant une incapacité d'au moins 66 % ;

4° avoir été victime d'un accident de droit commun et fournir une copie du jugement délivré par le greffe du tribunal certifiant que le handicap ou l'incapacité est d'au moins 66 % ;

5° avoir été victime d'un accident domestique et fournir une copie de la décision de l'organe assureur certifiant que l'incapacité permanente est d'au moins 66 % ;

6° bénéficier d'une allocation de remplacement de revenu ou d'intégration en vertu de la loi du 27 février 1987 relative aux allocations aux personnes handicapées ;

7° être diplômé de l'enseignement spécialisé ;

8° avoir été reconnu définitivement inapte à l'exercice de ses activités habituelles par l'Administration de l'Expertise médicale ou par le service interne ou externe auquel l'employeur précédent était affilié, mais apte à certaines fonctions désignées par l'Administration de l'Expertise médicale ou le Service interne de prévention et de protection au travail (SIPP) ;

9° avoir fait l'objet d'une décision établissant la réduction d'autonomie conformément à l'article 4, alinéa 3, de l'ordonnance du 10 décembre 2020 relative à l'allocation pour l'aide aux personnes âgées ;

10° avoir fait l'objet d'une décision d'intervention en matière d'aides individuelles aux personnes handicapées en vertu de l'ordonnance du 21 décembre 2018 relative aux organismes assureurs bruxellois dans le domaine des soins de santé et de l'aide aux personnes et remplir la condition visée à l'article 3/1, § 2, 2°, de cette même ordonnance.

Art. 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*

Art. 139. § 1^{er}. – Lorsque le Gouvernement, un ministre ou une personne morale contrôlée par la Région nomme ou propose la nomination, avec ou sans l'intervention d'un tiers, d'une personne physique pour siéger au sein de l'organe de gestion d'une personne morale, et ce, conformément à l'ordonnance ou à l'arrêté portant création de ladite personne morale ou à ses statuts, l'obligation prévue au § 2 du présent article doit être respectée. Sont exclus de l'application de la présente disposition, les membres de droit de l'organe de gestion.

§ 2. – Un tiers au moins des membres qui sont nommés au sein d'un organe de gestion par la Région de Bruxelles-Capitale ou par une personne morale contrôlée par elle, doivent être de sexe différent de celui des autres membres nommés par elles.

Afin d'atteindre cette proportion, priorité est accordée au candidat du sexe sous-représenté si ce candidat possède une qualification égale à celle d'un candidat de l'autre sexe quant à leur aptitude, à leur compétence et à leurs prestations professionnelles, à moins qu'une appréciation objective qui tient compte de tous les critères relatifs à la personne des candidats ne fasse pencher la balance en faveur d'un candidat de l'autre sexe, appréciation qui doit ressortir de la motivation de l'acte de nomination.

Toute nomination ne respectant pas cette règle est nulle.

§ 3. – Si en raison d'une démission ou d'un décès, l'organe de gestion n'est plus composé conformément à la présente disposition, il en informe dans les plus brefs délais le Gouvernement ou le ministre ou la personne morale compétente pour procéder au remplacement. Le Gouvernement ou le ministre ou la personne morale compétente disposent d'un délai de six mois à dater de la survenance de la démission ou du décès pour s'y conformer.

À défaut, les membres de l'organe de gestion nommés par la Région ou par une personne morale contrôlée par elle ne peuvent plus valablement délibérer.

Toutefois, une dérogation unique dûment motivée dans l'acte de nomination pourra être accordée – pour un délai maximal d'un an – par décision du Gouvernement.

§ 4. – Lorsqu'un tiers propose au Gouvernement ou à un ministre la nomination d'un membre au sein de l'organe de gestion d'une personne morale, il est tenu de proposer deux candidats de sexe différent. Le Gouvernement procédera au choix entre ces deux candidats en tenant compte de l'obligation de résultat visée au § 2 du présent article.

Lorsque cette règle n'est pas respectée, le Gouvernement ou le ministre renvoie la proposition.

§ 5. – Chaque année, le Gouvernement soumet au Parlement un rapport d'évaluation sur l'exécution de la présente disposition.

Art. 140. § 1^{er}. – Lorsque l'Assemblée, le Collège ou un de ses membres, désigne ou nomme, ou propose la désignation ou la nomination, avec ou sans l'intervention d'un tiers, d'une personne physique pour siéger au sein de l'organe de gestion d'une personne morale et ce, conformément au décret ou à l'arrêté portant création de ladite personne morale ou à ses statuts, les obligations suivantes visant à promouvoir la participation équilibrée de femmes et d'hommes doivent être respectées.

Lorsque sont désignées ou nommées ou proposées à la désignation ou à la nomination :

1° deux personnes : ces personnes doivent être de sexe différent ;

2° trois personnes ou plus : un tiers, arrondi à l'unité supérieure, au minimum du nombre de personnes proposées ou désignées doivent être des personnes de sexe différent des autres personnes proposées par l'Assemblée, le Collège ou un de ses membres.

Lorsqu'un tiers propose à l'Assemblée, au Collège ou à un de ses membres, la désignation ou la nomination au sein de l'organe de gestion d'une personne morale visée à l'alinéa 1^{er} :

1° deux personnes : ces personnes doivent être de sexe différent ;

2° trois personnes ou plus : un tiers, arrondi à l'unité supérieure, au minimum du nombre de personnes proposées par le tiers doivent être des personnes de sexe différent des autres personnes proposées par le tiers.

Le tiers peut déroger à ces obligations en communiquant à l'Assemblée, au Collège ou à un de ses membres la motivation de l'impossibilité de respecter les obligations.

§ 2. – Ces obligations s'appliquent respectivement pour la désignation ou la nomination des effectifs et des suppléants, le cas échéant. Toutefois, lorsqu'il n'y a qu'une personne comme effective et une personne comme suppléante à désigner ou à nommer par l'Assemblée, le Collège, un de ses membres ou à proposer par le tiers, elles doivent être de sexe différent.

§ 3. – Un tiers au moins des administrateurs publics de la personne morale est de sexe différent de celui des autres administrateurs publics.

Afin d'atteindre cette proportion, priorité est accordée au candidat du sexe sous-représenté si ce candidat possède une qualification égale à celle d'un candidat de l'autre sexe quant à leur aptitude, à leur compétence et à leurs prestations professionnelles, à moins qu'une appréciation objective qui tient compte de tous les critères relatifs à la personne des candidats ne fasse pencher la balance en faveur d'un candidat de l'autre sexe, appréciation qui doit ressortir de la motivation de l'acte de nomination. À défaut, sa nomination est nulle. Il en va de même si une nomination a pour effet de faire baisser le nombre de ces administrateurs publics de sexe différent sous ce nombre minimum requis.

Pour l'application de la présente disposition, le nombre minimum requis de ces membres de sexe différent est arrondi à l'unité supérieure.

§ 4. – Une évaluation de l'application de la procédure visée aux §§ 1^{er} à 3, des mesures visant à promouvoir la participation équilibrée d'hommes et de femmes dans les organes de gestion désignés ou nommés par la Commission communautaire française ou par une personne morale contrôlée par la Commission communautaire française et de la répartition, en terme de genre, des mandats occupés sera faite tous les deux ans et intégrée au rapport d'activités ou au rapport de gestion, visés à l'article 15, § 1^{er}, du décret du 24 avril 2014 relatif à la gouvernance et à la transparence dans l'exécution des mandats publics.

§ 5. – La présente disposition ne s'applique pas au mandat public exercé soit à temps plein, soit à titre principal, dans le cadre d'une relation de travail, sous statut salarié, indépendant ou statutaire.

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

CHAPITRE 1^{er}. — *Instances bruxelloises*

Art. 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.

Art. 142. § 1^{er}. – Chaque instance bruxelloise est tenue d'élaborer un plan diversité public.

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

§ 2. – Afin d'assurer l'élaboration, la mise en œuvre et le suivi de ce plan diversité public, chaque instance bruxelloise est tenue de :

1° désigner un membre du personnel chargé du plan diversité public ;

2° créer une commission d'accompagnement. La composition, l'organisation et le fonctionnement de cette commission d'accompagnement sont définies par le Gouvernement, le Collège et le Collège réuni, chacun pour les instances qui relèvent de son champ de compétences.

§ 3. – Le Gouvernement, le Collège et le Collège réuni créent, chacun pour les instances qui relèvent de ses compétences, un comité de coordination en matière de diversité, en vue de coordonner les actions entre les instances relevant de sa compétence.

La composition, l'organisation et le fonctionnement de ces trois comités de coordination sont réglés, respectivement, par le Gouvernement, le Collège et le Collège réuni.

§ 4. – Dans les limites des crédits budgétaires propres à chaque entité fédérée, le Gouvernement, le Collège et le Collège réuni financent, chacun pour les instances relevant de leurs compétences, et selon les modalités qu'ils fixent, chacun pour ce qui le concerne, les instances bruxelloises chargées de la mise en œuvre des actions visant à promouvoir la diversité et l'inclusion et à lutter contre la discrimination en leur sein. Le financement est conditionné à tout le moins, à l'évaluation positive préalable des actions visées reprises dans le plan de diversité.

Art. 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.

Art. 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.

Art. 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*

Art. 146. § 1^{er}. – Chaque administration locale est tenue d'élaborer un plan diversité public qui a une durée de trois ans. Ces plans diversité publics sont établis en concertation avec les délégations de travailleurs au sein des administrations locales dont le nombre de travailleurs est supérieur à 49.

§ 2. – Afin d'assurer l'élaboration, la mise en œuvre et l'évaluation des plans diversité publics, chaque commune est tenue de :

1° désigner comme « manager de la diversité » un membre du personnel chargé, en collaboration avec la commission d'accompagnement diversité visée au 2°, de la rédaction, de la mise en œuvre, et du suivi des plans diversité publics de la commune et des administrations locales qui dépendent d'elle ;

2° créer une commission d'accompagnement diversité, organe collégial où siège le manager de la diversité.

§ 3. – Dans les limites des crédits budgétaires régionaux, le Ministre en charge des pouvoirs locaux attribue un subside aux communes afin de financer les missions de leur manager diversité. Ce subside est attribué aux communes qui disposent d'un plan diversité public en cours de validité ou qui sont inscrites dans une procédure d'élaboration d'un plan diversité public moins d'un an après l'entrée en vigueur du présent Code.

§ 4. – Les montants des subsides sont déterminés par le Gouvernement dans les six mois de l'entrée en vigueur du présent Code, selon une clé de répartition fondée sur le nombre d'habitants des communes.

Art. 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.

Art. 148. Les administrations locales transmettent automatiquement toutes leurs offres d'emploi à Actiris.

Art. 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.

Art. 150. En cas d'évaluation négative quant à la mise en œuvre de son plan diversité public, la commune concernée n'est plus éligible au subside visé à l'article 146, § 3, l'année suivante. Pour redevenir éligible l'année qui suit l'année d'inéligibilité, la commune doit soumettre au comité d'évaluation un plan d'actions correctrices de nature à pallier les insuffisances constatées par le même comité d'évaluation dans son évaluation négative. Une fois le plan d'actions correctrices validé par le comité d'évaluation, la commune concernée peut à nouveau soumettre une demande de subside au Ministre en charge des pouvoirs locaux.

Art. 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

Art. 152. § 1^{er}. – Le présent titre ne s'applique pas aux sites internet et applications mobiles suivants :

1° les sites internet et applications mobiles de diffuseurs de service public et de leurs filiales et d'autres organismes ou de leurs filiales accomplissant une mission de diffusion de service public ;

2° les sites internet et applications mobiles des organisations non gouvernementales qui ne fournissent pas de services essentiels pour le public, ni de services répondant spécifiquement aux besoins des personnes en situation de handicap ou destinés à celles-ci.

§ 2. – Le présent titre ne s'applique pas aux contenus des sites internet et applications mobiles suivants :

1° les fichiers publiés avant le 23 septembre 2018, sauf si ces contenus sont nécessaires pour les besoins de processus administratifs actifs concernant des tâches effectuées par une instance bruxelloise ou une administration locale ;

2° les médias temporels préenregistrés publiés avant le 23 septembre 2020 ;

3° les médias temporels en direct ;

4° les cartes et les services de cartographie en ligne, pour autant que les informations essentielles soient fournies sous une forme numérique accessible pour ce qui concerne les cartes destinées à la navigation ;

5° les contenus de tiers qui ne sont ni financés ni développés par une instance bruxelloise ou une administration locale, et qui ne sont pas sous leur contrôle ;

6° les reproductions de pièces de collections patrimoniales qui ne peuvent être rendues totalement accessibles en raison :

– de l'incompatibilité des exigences en matière d'accessibilité avec la préservation de la pièce concernée ou de l'authenticité de la reproduction (par exemple en termes de contraste), ou

– de la non-disponibilité de solutions automatisées et économiques qui permettraient de transcrire facilement le texte de manuscrits ou d'autres pièces de collections patrimoniales et de le restituer sous la forme d'un contenu compatible avec les exigences en matière d'accessibilité ;

7° le contenu d'extranets et d'intranets, à savoir de sites internet qui ne sont accessibles qu'à un groupe restreint de personnes et non au grand public, publié avant le 23 septembre 2019 jusqu'à ce que ces sites Internet fassent l'objet d'une révision en profondeur ;

8° le contenu des sites internet et applications mobiles qui sont considérés comme des archives, à savoir qu'ils ne présentent que des contenus qui ne sont pas nécessaires pour les besoins de processus administratifs actifs, ni mis à jour ou modifiés après le 23 septembre 2019.

Art. 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.

Art. 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.

Art. 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.

Art. 156. § 1^{er}. – Chaque instance bruxelloise, administration locale, ou personne morale de droit privé qui a la qualité d'organisme du secteur public bruxellois fournit une déclaration sur l'accessibilité détaillée, complète et claire sur la conformité de ses sites internet et de ses applications mobiles avec le présent Titre. Elle met régulièrement à jour cette déclaration.

Pour les sites internet, la déclaration sur l'accessibilité est fournie dans un format accessible en utilisant le modèle de déclaration sur l'accessibilité établi par la Commission européenne, et est publiée sur le site internet concerné.

Pour les applications mobiles, la déclaration sur l'accessibilité est fournie dans un format accessible, en utilisant le modèle de déclaration sur l'accessibilité établi par la Commission européenne, et est disponible sur le site internet de l'administration qui a développé l'application mobile concernée, ou apparaît avec d'autres informations disponibles lors du téléchargement de l'application.

§ 2. – La déclaration visée au § 1^{er} comprend :

1° une explication sur les parties du contenu qui ne sont pas accessibles et les raisons de cette inaccessibilité et, le cas échéant, une présentation des alternatives d'accessibilité prévues ou, le cas échéant, le plan de mise en conformité prévu à l'article 154, § 2 ;

2° la description d'un mécanisme de retour d'information et un lien vers ce mécanisme pour permettre à toute personne de notifier à l'instance, l'administration ou l'organisme concerné toute absence de conformité de son site internet ou de son application mobile avec les exigences en matière d'accessibilité énoncées à l'article 153, et de demander les informations exclues en vertu des articles 152 et 154 ;

3° un lien avec la procédure permettant d'assurer le respect des dispositions prévues à l'article 157, 4°, à laquelle il peut être recouru dans le cas où une réponse non satisfaisante est apportée à la notification ou à la demande.

L'instance, l'administration ou l'organisme concerné apporte une réponse adéquate à cette notification ou à cette demande dans un délai raisonnable.

Art. 157. Le Gouvernement, le Collège et le Collège réuni, chacun pour ce qui le concerne :

1° prennent les mesures nécessaires pour faciliter l'application des exigences en matière d'accessibilité énoncées à l'article 153 à d'autres types de sites internet ou d'applications mobiles que ceux visés à l'article 153, et, en particulier, aux sites internet ou aux applications mobiles relevant des dispositions législatives en vigueur en matière d'accessibilité ;

2° encouragent et facilitent les programmes de formation relatifs à l'accessibilité des sites internet et des applications mobiles à destination des parties prenantes intéressées et du personnel des instances bruxelloises, des administrations locales, et des personnes morales de droit privé qui ont la qualité d'organismes du secteur public bruxellois, destinés à leur apprendre à créer, gérer et mettre à jour le contenu accessible des sites internet et des applications mobiles ;

3° prennent les mesures nécessaires de sensibilisation aux exigences en matière d'accessibilité énoncées à l'article 153, à leurs avantages pour les utilisateurs et les propriétaires de sites internet et d'applications mobiles et à la possibilité de fournir un retour d'information en cas d'absence de conformité avec les exigences du présent titre, comme l'indique l'article 156, § 2, 2° ;

4° déterminent une procédure permettant d'assurer le respect des dispositions pour assurer une gestion efficace des notifications ou demandes reçues, comme prévu à l'article 156, § 2, 2°, pour contrôler l'évaluation visée à l'article 154 et à laquelle il peut être recouru dans le cas où une réponse non satisfaisante est apportée à la notification ou à la demande ;

5° déterminent une procédure visant l'évaluation de la mise en œuvre du présent Titre et désignent l'organisme qui contrôle périodiquement la conformité des sites internet et des applications mobiles avec les exigences en matière d'accessibilité.

La procédure visée à l'alinéa 1^{er}, 5°, doit prévoir une consultation régulière des parties prenantes intéressées, notamment le Conseil bruxellois des personnes en situation de handicap, la section « Personnes handicapées » du Conseil consultatif bruxellois francophone de l'Aide aux personnes et de la Santé, et la section des institutions et services de l'action sociale de la commission de l'aide aux personnes du Conseil consultatif de la santé et de l'aide aux personnes de la Commission communautaire commune.

TITRE 6. — Accessibilité des lieux ouverts au public aux chiens d'assistance

Art. 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.

Art. 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.

Art. 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. — Subsidés et label pour les entreprises, organisations et institutions du secteur marchand et non marchand développant une politique de diversité

Art. 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.

Art. 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}.

Art. 163. § 1^{er}. – Le Gouvernement peut octroyer un label à des entreprises, organisations et à des institutions du secteur marchand et non marchand qui développent, créent et mènent une politique de diversité.

§ 2. – Le Gouvernement détermine les conditions et modalités pour l'octroi du label visé au § 1^{er} après avoir sollicité l'avis de Brupartners.

§ 3. – Le Gouvernement détermine ce qu'il faut entendre, pour l'application du § 1^{er}, par label, organisation et institution.

TITRE 8. — Subsidés pour les projets favorisant l'égalité des chances

Art. 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.

Art. 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.

Art. 166. Les subventions sont octroyées sur la base d'une demande formulée à la suite d'un appel à projets diffusé par equal.brussels.

Sans préjudice des conditions visées aux articles suivants, la demande répond aux conditions suivantes, sous peine d'irrecevabilité :

1° être formulée par une ou plusieurs entités visées dont le siège social est établi sur le territoire de la Région de Bruxelles-Capitale ou qui y exercent de manière régulière et principale leurs activités ;

2° être formulée par une ou plusieurs entités visées disposant d'une assurance couvrant leur responsabilité civile et celle de leur personnel salarié et bénévole ;

3° présenter un projet qui s'inscrit dans la thématique définie par l'appel à projets ;

4° être accompagnée des documents requis déterminés par le Gouvernement.

Le Gouvernement peut déterminer des conditions de recevabilité supplémentaires relatives aux modalités de la demande ou en fonction de la nature particulière de la subvention demandée.

Le Gouvernement détermine les modalités des appels à projets et du traitement des demandes, les critères d'octroi et de sélection et les dépenses admissibles, ainsi que les modalités de liquidation et de suivi.

Art. 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.

Art. 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.

Art. 169. § 1^{er}. – Le Gouvernement octroie aux entités visées qui en font la demande une subvention de trois ans au maximum pour mener à bien des projets récurrents ou permanents, dans les conditions visées ci-après.

§ 2. – Pour être éligibles, les projets visés au § 1^{er} sont présentés par une ou plusieurs entités visées qui font preuve d'une expérience préalable suffisante.

Sont réputés satisfaisant la condition d'expérience préalable suffisante :

1° les projets menés une fois au préalable s'il s'agit de projets récurrents ;

2° les projets menés en continu durant une année s'il s'agit de projets permanents.

Le Gouvernement peut déterminer les modalités et critères d'octroi et de sélection, les dépenses admissibles, et les modalités de liquidation, de suivi et de retrait spécifiques aux subventions de soutien de projets récurrents ou permanents.

Art. 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.

Art. 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*

Art. 172. § 1^{er}. – Sans préjudice des devoirs incombant aux officiers de police judiciaire et des dispositions relatives aux tests de discrimination, les fonctionnaires désignés, respectivement, par le Gouvernement, le Collège et le Collège réuni contrôlent l'application du présent Code et de ses mesures d'exécution, et surveillent le respect de ceux-ci.

En matière d'emploi, ces fonctionnaires exercent cette surveillance conformément aux articles 4 à 11 de l'ordonnance du 30 avril 2009 relative à la surveillance des législations en matière d'emploi qui relèvent de la compétence de la Région de Bruxelles-Capitale et à l'instauration d'amendes administratives applicables en cas d'infraction à ces réglementations.

§ 2. – Les instances bruxelloises et les administrations locales ont l'obligation de conserver pendant un an, dans un dossier de sélection unique, toutes les candidatures à un poste à pourvoir, ainsi que les suites qui leur ont été données.

Ce dossier de sélection est accessible aux fonctionnaires en charge de la surveillance de l'exécution du présent Code conformément aux dispositions prévues au § 1^{er}.

§ 3. – Les instances bruxelloises et les administrations locales sont tenues de motiver au niveau interne l'ensemble des décisions de sélection, de promotion ou de licenciement et de conserver ces motivations pendant un an.

Ces motivations sont accessibles aux fonctionnaires en charge de la surveillance de l'exécution du présent Code conformément aux dispositions prévues au § 1^{er}.

Art. 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*

Art. 174. § 1^{er}. – Unia est désigné comme organisme de promotion de l'égalité de traitement, dans le champ d'application du présent Code, en ce qui concerne les critères protégés relevant de sa compétence.

Il est compétent pour :

1° l'aide aux victimes de discrimination en les accompagnant dans les procédures de recours ;

2° concilier les parties dans le respect du présent Code ;

3° la rédaction de rapports, d'études et de recommandations portant sur tous les aspects en rapport avec la discrimination ;

4° ester en justice dans tout litige concernant l'application du présent Code.

§ 2. – Le Gouvernement, le Collège et le Collège réuni désignent, chacun pour ce qui le concerne, un ou plusieurs organismes dont la mission consiste à promouvoir l'égalité de traitement sur la base du critère du sexe et des critères qui y sont assimilés en vertu de l'article 5, 12°, ainsi que sur la base du critère des responsabilités familiales. Ce ou ces organismes ont, pour ces critères protégés, les compétences visées au § 1^{er}. Le ou les mêmes organismes sont également compétents pour les questions de discrimination visées à l'article 11 de la directive 2019/1158 du 20 juin 2019 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants.

TITRE 3. — Conciliation

Art. 175. § 1^{er}. – Sans préjudice des compétences des organismes de promotion de l'égalité de traitement, le Gouvernement, le Collège, et le Collège réuni peuvent désigner, chacun pour ce qui le concerne, un ou plusieurs organismes pouvant faire office de service de conciliation dans les litiges auxquels l'application du présent Code donnerait lieu en cas de discrimination.

§ 2. – Le service de conciliation est compétent pour :

- 1° recevoir les plaintes et s'efforcer de concilier les positions de toutes les parties concernées ;
- 2° formuler des recommandations ou faire des propositions en vue de trouver une solution au litige pour lequel il a été sollicité, dans le respect du présent Code.

§ 3. – Le service de conciliation peut notamment refuser de traiter une plainte dans les cas suivants :

- 1° la plainte est manifestement infondée ;
- 2° la plainte n'est pas du ressort de ses compétences ;
- 3° les faits se sont produits plus d'un an avant que la plainte ne soit déposée ;
- 4° la plainte fait déjà l'objet d'une procédure civile en instance ou d'une procédure pénale pendante.

§ 4. – Le Gouvernement, le Collège et le Collège réuni concrétisent les missions et le fonctionnement du service de conciliation désigné par eux et les complètent.

Art. 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

Art. 177. § 1^{er}. – L'application des articles 136 à 138 donne lieu à une évaluation générale tous les deux ans dans un rapport au Parlement de la Région de Bruxelles-Capitale et à l'Assemblée réunie de la Commission communautaire commune. Les modalités pratiques relatives à l'évaluation sont fixées par le Gouvernement et le Collège réuni.

§ 2. – Sur la base de l'évaluation visée au § 1^{er}, les membres du conseil communal de la commune défaillante, ainsi que, le cas échéant, les membres du conseil de l'action sociale de la commune du CPAS défaillant, le Parlement de la Région de Bruxelles-Capitale, et l'Assemblée réunie de la Commission communautaire commune sont informés de la violation des dispositions concernées.

Art. 178. En matière de représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les organes consultatifs et parmi les membres nommés par le Gouvernement au sein des organes de gestion des personnes morales, le Gouvernement soumet tous les deux ans au Parlement de la Région de Bruxelles-Capitale un rapport d'évaluation sur l'exécution des articles 130, 131 et 139.

Les modalités d'exécution de la présente disposition sont précisées par le Gouvernement.

Art. 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.

Art. 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.

Art. 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.

Art. 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.

Art. 183. § 1^{er}. – Tous les cinq ans à compter de l'entrée en vigueur du présent Code, le Parlement de la Région de Bruxelles-Capitale, l'Assemblée de la Commission communautaire française et l'Assemblée réunie de la Commission communautaire commune procèdent à l'évaluation de l'application et de l'effectivité de la Partie 2 du présent Code.

§ 2. – Cette évaluation a lieu, après audition et rapports écrits d'Unia et de l'Institut, sur la base d'un rapport contenant des recommandations présenté au Parlement de la Région de Bruxelles-Capitale, à l'Assemblée de la Commission communautaire française et à l'Assemblée réunie de la Commission communautaire commune par une commission d'experts en matière de lutte contre les discriminations.

§ 3. – Le Parlement de la Région de Bruxelles-Capitale, l'Assemblée de la Commission communautaire française et l'Assemblée réunie de la Commission communautaire commune désignent au scrutin secret les membres de la commission d'experts. La commission d'experts est composée des membres suivants :

- 3 membres effectifs et 3 membres suppléants issus du corps académique d'Universités bruxelloises ;
- 3 membres effectifs et 3 membres suppléants issus de la magistrature ;
- 1 membre effectif et 1 membre suppléant de l'Ordre français des avocats du barreau de Bruxelles ;
- 1 membre effectif et 1 membre suppléant du Nederlandse Orde van Advocaten bij de Balie te Brussel ;
- 1 membre effectif et 1 membre suppléant du Conseil bruxellois pour l'égalité entre les femmes et les hommes ;
- 1 membre effectif et 1 membre suppléant du Conseil bruxellois des personnes en situation de handicap ;
- 1 membre effectif et 1 membre suppléant du Conseil bruxellois de lutte contre le racisme.

Tant que le Conseil bruxellois de lutte contre le racisme n'est pas institué, la commission d'experts est valablement composée sans les membres représentant celui-ci.

La commission d'experts est composée au maximum de deux tiers de membres du même sexe. La commission d'experts est composée au maximum de deux-tiers de membres du même groupe linguistique.

§ 4. – Le Parlement de la Région de Bruxelles-Capitale, l'Assemblée de la Commission communautaire française et l'Assemblée réunie de la Commission communautaire commune assurent le secrétariat de la commission d'experts.

PARTIE 6. — DISPOSITIONS MODIFICATIVES

Art. 184. L'article 585 du Code judiciaire est complété d'un point 14°, formulé comme suit :

« 14° des demandes en cessation formées en vertu de l'article 41, paragraphe 1^{er}, du Code bruxellois de l'égalité, de la non-discrimination et de la promotion de la diversité. ».

Art. 185. L'article 588 du Code judiciaire est complété d'un point 20°, formulé comme suit :

« 20° les demandes en cessation formées en vertu de l'article 41, paragraphe 1^{er}, du Code bruxellois de l'égalité, de la non-discrimination et de la promotion de la diversité. ».

Art. 186. § 1^{er}. – À l'article 3, § 1^{er}, 1°, *j*), de l'ordonnance du 8 octobre 2015 portant des règles générales relatives à la rétention, au recouvrement et à la non-liquidation des subventions en matière d'emploi et d'économie, les mots « des articles 6, 7 et 14 de l'ordonnance du 4 septembre 2008 relative à la lutte contre la discrimination et à l'égalité de traitement en matière d'emploi », sont remplacés par « la partie 2 du Code bruxellois de l'égalité, de la non-discrimination et de la promotion de la diversité ».

§ 2. – À l'article 3, § 1^{er}, 1°, *j*), *ii*), de l'ordonnance du 8 octobre 2015 portant des règles générales relatives à la rétention, au recouvrement et à la non-liquidation des subventions en matière d'emploi et d'économie, les mots « l'article 7 de la même ordonnance » sont remplacés par « l'article 7 du Code bruxellois de l'égalité, de la non-discrimination et de la promotion de la diversité », et les mots « l'article 14 de la même ordonnance » par « les articles 11 et 12 du même Code ».

Art. 187. À l'article 11, 4°, *d*), de l'ordonnance du 23 juillet 2018 relative à l'agrément et au soutien des entreprises sociales, les mots « de l'article 19 de l'ordonnance du 4 septembre 2008 relative à la lutte contre la discrimination et à l'égalité de traitement en matière d'emploi » sont remplacés par « de l'article 48 du Code bruxellois de l'égalité, de la non-discrimination et de la promotion de la diversité ».

Art. 188. À l'article 3, 2°, *b*), de l'ordonnance du 14 juillet 2011 relative à la gestion mixte du marché de l'emploi dans la Région de Bruxelles-Capitale, les mots « visée à l'article 4, 7°, de l'ordonnance du 4 septembre 2008 relative à la lutte contre la discrimination et à l'égalité de traitement en matière d'emploi » sont remplacés par « visée à l'article 48 du Code bruxellois de l'égalité, de la non-discrimination et de la promotion de la diversité ».

Art. 189. À l'article 6, 2°, de l'ordonnance du 14 juillet 2011 relative à la gestion mixte du marché de l'emploi dans la Région de Bruxelles-Capitale, les mots « de respecter les dispositions de l'ordonnance du 4 septembre 2008 relative à la lutte contre la discrimination et à l'égalité de traitement en matière d'emploi » sont remplacés par « de respecter la partie 2 du Code bruxellois de l'égalité, de la non-discrimination et de la promotion de la diversité ».

Art. 190. À l'article 8, 6°, *e*), de l'ordonnance du 14 juillet 2011 relative à la gestion mixte du marché de l'emploi dans la Région de Bruxelles-Capitale, les mots « l'article 19 de l'ordonnance du 4 septembre 2008 relative à la lutte contre la discrimination et à l'égalité de traitement en matière d'emploi », sont remplacés par « l'article 48 du Code bruxellois de l'égalité, de la non-discrimination et de la promotion de la diversité ».

Art. 191. À l'article 21, § 1^{er}, 3°, de l'ordonnance du 14 juillet 2011 relative à la gestion mixte du marché de l'emploi dans la Région de Bruxelles-Capitale, les mots « de l'ordonnance du 4 septembre 2008 relative à la lutte contre la discrimination et à l'égalité de traitement en matière d'emploi » sont remplacés par « du Code bruxellois de l'égalité, de la non-discrimination et de la promotion de la diversité ».

Art. 192. À l'article 8, § 2, 8°, *d*), de l'ordonnance du 21 novembre 2013 relative à l'agrément des sociétés en tant que coopérative d'activités en vue de l'octroi de subventions, les mots « par ou en vertu de l'article 19 de l'ordonnance du 4 septembre 2008 relative à la lutte contre la discrimination et à l'égalité de traitement en matière d'emploi » sont remplacés par « par ou en vertu de l'article 48 du Code bruxellois de l'égalité, de la non-discrimination et de la promotion de la diversité ».

Art. 193. À l'article 4, § 2, 2°, *B*., de l'ordonnance du 4 septembre 2008 visant la promotion de la responsabilité sociale dans les entreprises bruxelloises, les mots « prévu dans l'ordonnance du ... relative à la lutte contre la discrimination et à l'égalité de traitement en matière d'emploi » sont remplacés par « prévu dans le Code bruxellois de l'égalité, de la non-discrimination et de la promotion de la diversité ».

Au même article, les mots « , tel que prévu dans l'ordonnance du ... visant à promouvoir la diversité et à lutter contre la discrimination dans la fonction publique régionale bruxelloise et dans l'ordonnance du ... visant à assurer une politique de diversité au sein de la fonction publique bruxelloise », sont remplacés par un « . ».

Art. 194. À l'article 4, § 6, alinéa 3, de l'ordonnance du 4 septembre 2008 visant la promotion de la responsabilité sociétale dans les entreprises bruxelloises, les mots « prévu dans l'ordonnance du ... relative à la lutte contre la discrimination et à l'égalité de traitement en matière d'emploi », sont remplacés par « prévu dans le Code bruxellois de l'égalité, de la non-discrimination et de la promotion de la diversité ».

Art. 195. À l'article 3, 2°, du décret du 27 mai 1999 relatif à l'octroi de l'agrément et de subventions aux maisons d'accueil, les mots « du décret du 9 juillet 2010 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination et à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement », sont remplacés par « du Code bruxellois de l'égalité, de la non-discrimination et de la promotion de la diversité ».

Art. 196. À l'article 4, 4°, du décret du 17 janvier 2014 relatif à l'inclusion de la personne handicapée, les mots « comme visé à l'article 5 du décret du 9 juillet 2010 « relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination et à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement » », sont remplacés par « contraire au Code bruxellois de l'égalité, de la non-discrimination et de la promotion de la diversité ».

Art. 197. À l'article 71, 7°, du décret du 17 janvier 2014 relatif à l'inclusion de la personne handicapée, les mots « du décret de la Commission communautaire française du 9 juillet 2010 relatif à la lutte contre certaines formes de discriminations et à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement », sont remplacés par « du Code bruxellois de l'égalité, de la non-discrimination et de la promotion de la diversité ».

Art. 198. À l'article 33, 4°, du décret du 5 mars 2009 relatif à l'offre de services ambulatoires dans le domaine de l'action sociale, de la famille et de la santé, les mots « du décret du 9 juillet 2010 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination et à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement » sont remplacés par « du Code bruxellois de l'égalité, de la non-discrimination et de la promotion de la diversité ».

Art. 199. À l'article 196/7, 5°, du décret du 5 mars 2009 relatif à l'offre de services ambulatoires dans le domaine de l'action sociale, de la famille et de la santé, les mots « du décret du 9 juillet 2010 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination et à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement », sont remplacés par « du Code bruxellois de l'égalité, de la non-discrimination et de la promotion de la diversité ».

Art. 200. À l'article 6, alinéa 2, du décret du 17 mars 1994 portant création de l'Institut bruxellois francophone pour la Formation professionnelle, les mots « décret du 24 avril 2014 relatif à la gouvernance et à la transparence dans l'exécution des mandats publics » sont remplacés par « Code bruxellois de l'égalité, de la non-discrimination et de la promotion de la diversité ».

Art. 201. L'article 15, § 1^{er}, alinéa 5, 2°, des décret et ordonnance conjoints des 26 avril et 16 mai 2019 relatifs au médiateur bruxellois est remplacé comme il suit : « la discrimination interdite par le Code bruxellois de l'égalité, de la non-discrimination et de la promotion de la diversité ».

PARTIE 7. — DISPOSITIONS FINALES

Art. 202. Le présent Code entre en vigueur six mois après la date de publication au *Moniteur belge*.

Art. 203. À l'entrée en vigueur du présent Code, les textes suivants sont abrogés :

- l'ordonnance du 27 avril 1995 portant introduction d'une représentation équilibrée des hommes et des femmes dans les organes consultatifs ;
- le décret du 22 mars 2007 relatif à l'égalité de traitement entre les personnes dans la formation professionnelle ;
- l'ordonnance du 4 septembre 2008 relative à la lutte contre la discrimination et à l'égalité de traitement en matière d'emploi ;
- l'ordonnance du 4 septembre 2008 visant à promouvoir la diversité et à lutter contre la discrimination dans la fonction publique régionale bruxelloise ;
- le décret du 9 juillet 2010 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination et à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement ;
- l'ordonnance du 29 mars 2012 portant intégration de la dimension de genre dans les lignes politiques de la Région de Bruxelles-Capitale ;
- le décret du 21 juin 2013 portant intégration de la dimension de genre dans les lignes politiques de la Commission communautaire française ;
- l'ordonnance du 13 février 2014 visant à garantir, au sein des organes de gestion des personnes morales, une présence équilibrée de femmes et d'hommes parmi les membres nommés par le Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale ;
- l'ordonnance du 16 mai 2014 portant intégration de la dimension de genre dans les lignes politiques de la Commission communautaire commune ;
- l'ordonnance du 23 juin 2016 portant introduction d'une représentation équilibrée des femmes et des hommes au Collège d'environnement ;
- l'ordonnance du 8 décembre 2016 portant sur l'intégration de la dimension du handicap dans les lignes politiques de la Région de Bruxelles-Capitale ;
- le décret du 15 décembre 2016 portant intégration de la dimension du handicap dans les lignes politiques de la Commission communautaire française ;
- l'ordonnance du 23 décembre 2016 portant intégration de la dimension du handicap dans les lignes politiques de la Commission communautaire commune ;
- l'ordonnance du 2 février 2017 relative à l'obligation d'engager des personnes handicapées dans les administrations des pouvoirs locaux ;
- l'ordonnance du 27 juillet 2017 relative aux conseils consultatifs communaux des aînés ;
- l'ordonnance du 5 octobre 2017 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination et à promouvoir l'égalité de traitement ;
- l'ordonnance du 21 mars 2018 relative à l'obligation d'engager des personnes handicapées dans les administrations des CPAS ;
- l'ordonnance du 4 octobre 2018 relative à l'accessibilité des sites internet et des applications mobiles des organismes publics régionaux et des communes ;

- l’ordonnance du 4 octobre 2018 tendant à l’introduction du test d’égalité des chances ;
- l’ordonnance-cadre du 25 avril 2019 visant à assurer une politique de diversité et de lutte contre les discriminations au sein de la fonction publique locale bruxelloise ;
- le décret du 9 mai 2019 relatif à l’accessibilité des sites internet et des applications mobiles des institutions publiques de la Commission communautaire française ;
- l’ordonnance du 30 juin 2022 visant à promouvoir la diversité et à lutter contre la discrimination dans les institutions, centres et services relevant de la compétence de la Commission communautaire commune ainsi que dans les Services du Collège réuni de la Commission communautaire commune ;
- l’ordonnance du 23 décembre 2022 relative au subventionnement des projets favorisant l’égalité des chances en Région de Bruxelles-Capitale ;
- l’ordonnance du 6 juillet 2023 portant sur la création d’un conseil consultatif bruxellois pour l’élimination du racisme en Région de Bruxelles-Capitale.

Art. 204. À l’entrée en vigueur du présent Code, les dispositions suivantes sont abrogées :

- l’article 27, § 6, de la loi organique du 8 juillet 1976 des centres publics d’action sociale ;
- l’article 120*bis*, alinéas 3 à 8, de la Nouvelle loi communale du 24 juin 1988 ;
- le Titre X du Code bruxellois du Logement ;
- les articles 2, 3^o, 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^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.

Art. 205. § 1^{er}. – À l’entrée en vigueur du présent Code, l’article 8, § 3, alinéa 3, et l’article 8, § 4, alinéa 3, de l’ordonnance du 5 juillet 2018 relative aux modes spécifiques de gestion communale et à la coopération intercommunale sont abrogés.

§ 2. – À l’entrée en vigueur du présent Code, les mots « Au moins un tiers des représentants sont de sexe différent. » sont abrogés à l’article 36, § 1^{er}, de l’ordonnance du 5 juillet 2018 relative aux modes spécifiques de gestion communale et à la coopération intercommunale.

§ 3. – À l’entrée en vigueur du présent Code, les mots « Le conseil d’administration ne peut comporter plus de deux tiers de membres du même sexe. » sont abrogés à l’article 36, § 2, alinéa 2, de l’ordonnance du 5 juillet 2018 relative aux modes spécifiques de gestion communale et à la coopération intercommunale.

§ 4. – À l’entrée en vigueur du présent Code, les mots « et sont de sexe différent » sont abrogés à l’article 95, § 1^{er}, alinéa 3, de l’ordonnance du 5 juillet 2018 relative aux modes spécifiques de gestion communale et à la coopération intercommunale.

§ 5. – À l’entrée en vigueur du présent Code, les mots « Les membres proposés sont de sexe différent. » sont abrogés à l’article 95, § 2, alinéa 2, de l’ordonnance du 5 juillet 2018 relative aux modes spécifiques de gestion communale et à la coopération intercommunale.

Art. 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.

Art. 207. § 1^{er}. – À l’entrée en vigueur du présent Code, les textes réglementaires suivants sont abrogés :

- l’arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 19 juillet 2012 instituant un Conseil consultatif Égalité des Chances pour les Femmes et les Hommes pour la Région de Bruxelles-Capitale ;
- l’arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 23 novembre 2017 relatif à la création du conseil des personnes handicapées.

§ 2. – À l’entrée en vigueur du présent Code, l’article 2 de l’arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 22 novembre 2018 portant exécution de l’ordonnance du 4 octobre 2018 tenant à l’introduction du test égalité des chances est abrogé.

Bruxelles, le 23 mai 2024.

La Ministre-Présidente du Collège,
B. TRACHTE

VERTALING

FRANSE GEMEENSCHAPSCOMMISSIE VAN HET BRUSSELS HOOFDSTEDELIJK GEWEST

[C – 2024/006341]

23 MEI 2024. — 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 Vergadering van de Franse Gemeenschapscommissie heeft aangenomen en Wij, de Regering, bekrachtigen hetgeen 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-discriminatie en de bevordering van diversiteit, hierna “het Wetboek” genoemd, 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.

Art. 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 diversiteit.

Art. 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.

Art. 4. Het gebruik van mannelijke namen in dit Wetboek is gemeenschlchtig.

TITEL 2. — *Definities*

Art. 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;
- 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; sociale afkomst en toestand; 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;

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 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”:

a) 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;

b) de representatieve werknemers- en werkgeversorganisaties, bedoeld bij artikel 3 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en paritaire comités;

c) 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;

d) 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;

e) 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° “inclusie”: aanpassing van de maatschappelijke omgeving waarin alle belemmeringen worden weggenomen, zodat alle leden van de samenleving volledig, zelfstandig en op voet van gelijkheid kunnen deelnemen aan de besluitvorming en aan de politieke, sociale, culturele en economische activiteiten van de samenleving, ongeacht hun specifieke kenmerken, in het bijzonder met betrekking tot beschermde criteria;

28° “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;

29° “Brusselse instanties”:

– de gewestelijke instanties;

– de instanties van de Franse Gemeenschapscommissie;

– de instanties van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie;

30° “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;

31° “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 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;

32° “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 instellingen van publiek recht of van openbaar nut en hun operationele dochterondernemingen;
- de vzw’s die zijn opgericht op het initiatief van de Regering;

33° “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;

34° “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 taxiendiensten en autoverhuurdiensten met chauffeur;

35° “op tijd gebaseerde media”: media van de volgende types: louter geluid, louter videobeeld, audio-video, audio en/of video in combinatie met interactie;

36° “lid van het bestuursorgaan”: natuurlijke persoon die benoemd wordt om zitting te hebben in het bestuursorgaan, met uitzondering van het lid van rechtswege;

37° “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;

38° “Europese norm”: een Europese norm zoals bedoeld in artikel 2, punt 1), onder *b*), van verordening (EU) nr. 1025/2012;

39° “geharmoniseerde norm”: een geharmoniseerde norm zoals bedoeld in artikel 2, punt 1), onder *c*), van verordening (EU) nr. 1025/2012;

40° “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;

41° “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;

42° “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;

43° “intermediaire organisaties”: alle publieke of private organisaties of personen die activiteiten aanbieden op het vlak van arbeidsbemiddeling;

44° “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);

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 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;

45° “Parlement”: het Parlement van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, de Verenigde Vergadering van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie en de Raad van de Franse Gemeenschapscommissie;

46° “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;

47° “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;

48° “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;

49° “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;

50° “Gewest”: het Brussels Hoofdstedelijk Gewest;

51° “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:

– 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;

52° “diensten”: diensten in de zin van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie;

53° “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;

54° “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;

55° “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.

DEEL 2. — Recht op non-discriminatie

TITEL 1. — Toepassingsgebied

Art. 6. Met inachtneming van de bevoegdheden die door het Gewest, de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie en de Franse Gemeenschapscommissie worden uitgeoefend, is it 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;

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*

Art. 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;
- 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. — *Gerechtvaardigde directe onderscheidingen*

Art. 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 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 leeftijds criterium, 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.

Art. 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*

Art. 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 et 12 van dit Wetboek.

Onderafdeling 3. — *Redelijke aanpassingen voor personen met een handicap*

Art. 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.

Art. 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

Art. 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.

Art. 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.

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

Art. 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

Art. 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.

Afdeling 5. — Vrijwaringsbeding

Art. 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

Art. 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

Art. 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 het eerste lid 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.

Art. 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 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.

§ 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.

Art. 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 de 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*

Art. 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;

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

Art. 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 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 §§ 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

Art. 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

Art. 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 het eerste lid 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*

Art. 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.

Art. 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*

Art. 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 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.

Art. 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.

Art. 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 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*

Art. 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.

Art. 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.

Art. 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*

Art. 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 het eerste lid 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 het tweede lid, 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, 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.

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.

Art. 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

Art. 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.

§ 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.

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 het tweede lid 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.

Art. 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 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.

Art. 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.

Art. 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, tweede lid, 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 mee gedeeld die relevant en niet overmatig zijn voor het bereiken van de in het eerste lid 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 medewerkers 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 het eerste lid 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 rechtsovername 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 het eerste lid genoemde doeleinden te bereiken.

Art. 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.

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, derde lid, 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*

Art. 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 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 het eerste lid 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.

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*

Art. 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 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 1385bis tot 1385nonies van het Gerechtelijk Wetboek.

HOOFDSTUK 4. — *Vertegenwoordiging in rechte*

Art. 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.

Art. 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*

Art. 45. De bepalingen van deze Titel zijn van toepassing op alle gerechtelijke of administratieve procedures, met uitzondering van de strafrechtelijke procedures.

Art. 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.

Art. 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*

Art. 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, 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.

Art. 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 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.

Art. 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.

Art. 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.

Art. 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.

Art. 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*

Art. 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.

§ 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 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.

Art. 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.

Art. 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 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.

Art. 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.

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

Art. 58. Binnen de Gewestelijke Overheidsdienst Brussel, is equal.brussels de directoraat die, belast is met het gelijkemansbeleid 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

Art. 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.

Art. 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 dochterondernemingen;

– de pararegionale instellingen van publiek recht of van openbaar nut en hun operationele dochterondernemingen.

§ 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 Brussels Hoofdstedelijk 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.

Art. 61. De strategische groep komt elke twee jaar bijeen en wordt voorgezeten door de minister of staatssecretaris belast met het gelijkemansbeleid.

Art. 62. De operationele groep komt minimaal één keer per jaar bijeen en wordt voorgezeten door de minister of de staatssecretaris bevoegd voor gelijkemansbeleid.

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.

Afdeling 3. — Coördinatiegroepen en gemeenschappelijke referenten

Art. 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.

Art. 64. § 1. Met het oog op de uitvoering van het beleid voor handistreaming, 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 Welzijnszorg van Brussel-Hoofdstad, sectie "Personen 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

Art. 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 handistreaming, teneinde mogelijke ongelijkheden op grond van de handicap te voorkomen of te verbeteren. Handistreaming impliceert de integratie van de handicapdimeensie 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.

Art. 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

Art. 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 gender gerelateerd geweld;
- 2° sociale afkomst en toestand;
- 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 Brussels Hoofdstedelijk Parlement.

§ 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 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

Art. 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, 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 leden van het College en de Leden van het Verenigd College die belast zijn met 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

Art. 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° ontwerpvoorstellen 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.

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.

Art. 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 inzake gelijke kansen*

Art. 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.

Art. 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 sociaalprofessionele 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 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*

Art. 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*

Art. 74. Er wordt een Brusselse Raad voor de Gelijkheid tussen Vrouwen en Mannen opgericht.

Art. 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 Franse Gemeenschapscommissie en/of de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie.

Art. 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.

Art. 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 Vlaamse 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.

§ 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.

Art. 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.

Art. 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 belast met gelijke kansen;

5° 3 effectieve leden en 3 plaatsvervangende leden afkomstig uit academische instellingen op voorstel van de minister of staatssecretaris belast met 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 tijden zijn of haar mandaat moet worden vervangen, benoemt de gewestregering, op voorstel van de organisatie of van de minister of van de staatssecretaris belast met 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.

Art. 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.

Art. 81. De Brusselse Raad voor de Gelijkheid tussen Vrouwen en Mannen verkiest uit zijn effectieve leden één voorzitter en 2 ondervoorzitters uit zijn effectieve leden, met inachtneming van de representativiteit van elk geslacht en van elke taalrol.

Art. 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 voorzitter en 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.

Het bureau bereidt de werkzaamheden voor en waakt over de goede werking van de Brusselse Raad voor de Gelijkheid tussen Vrouwen en Mannen.

Art. 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.

Art. 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 en 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.

Art. 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 gelijkemansbeleid 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*

Art. 86. Er wordt een Raad voor personen met een handicap opgericht.

Art. 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.

Art. 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.

Art. 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.

§ 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.

Art. 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.

Art. 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 handstreaming, voorgesteld door de minister of staatssecretaris belast met 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 belast met 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.

Art. 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.

Art. 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.

Art. 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 vicevoorzitterschap uit. Het bureau bereidt de werkzaamheden voor en ziet toe op de goede werking van de Brusselse Raad voor personen met een handicap.

Art. 95. § 1. Het bureau kent de effectieve leden van de Brusselse Raad voor personen met een handicap en de plaatsvervangende leden die hen eventueel vervangen, 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.

Art. 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.

Art. 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 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*

Art. 98. Een Brusselse Raad voor de uitbanning van racisme wordt opgericht.

Art. 99. De Raad draagt effectief bij tot de uitbanning van elke vorm van discriminatie van personen gebaseerd op beschermde zogenaamde raciale criteria.

Art. 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;

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.

Art. 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.

Art. 102. De Raad legt jaarlijks aan de Regering een verslag voor over de verrichte werkzaamheden en de besteding van zijn financiële middelen.

Art. 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 belast met 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 belast met 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 belast met 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 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.

Art. 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.

Art. 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.

Art. 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.

Art. 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.

Art. 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;
- de rol van het secretariaat.

Art. 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

Art. 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.

Art. 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.

Art. 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.

Art. 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.

Art. 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 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.

Art. 115. De gemeente brengt de senioren op de hoogte van het bestaan van de adviesraad en van de mogelijkheid om eraan deel te nemen.

Art. 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.

Art. 117. Het mandaat van de leden van de adviesraad wordt hernieuwd binnen 6 maanden na de hernieuwing van de gemeenteraad. Het is hernieuwbaar.

Art. 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.

Art. 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.

Art. 120. De adviesraad neemt een huishoudelijk reglement aan. Hij legt het ter goedkeuring voor aan de gemeenteraad.

Art. 121. Ongeacht de middelen die de gemeente ter beschikking stelt, verleent de gewestregering de gemeente een werkingsstoelage, 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.

Art. 122. De voorzitter zorgt voor een voortdurende dialoog met het gemeentebestuur en voor het goede verloop van de vergaderingen van de adviesraad.

Art. 123. Om zijn opdrachten te vervullen, mag de adviesraad een beroep doen op deskundigen of op verenigingen wanneer hij dat nodig acht.

Art. 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.

Art. 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.

Art. 126. De vergaderingen zijn openbaar.

Art. 127. De adviesraad bezorgt de gemeenteraad elk jaar een verslag over zijn werkzaamheden.

TITEL 3. — *Representativiteitsregels*

HOOFDSTUK 1. — *Representativiteit op niveau van het Brussels Gewest*

Afdeling 1. — Commissie voor toegang tot bestuursdocumenten

Art. 128. De Commissie voor toegang tot bestuursdocumenten telt niet meer dan zes leden van hetzelfde geslacht.

Afdeling 2. — Milieucollege

Art. 129. Maximum twee derde van de leden van het Milieucollege behoort tot hetzelfde geslacht. Elk van de twee lijsten die de door het Brussels Hoofdstedelijk 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 Brussels Hoofdstedelijk Parlement, dat de nodige wijzigingen moet aanbrengen.

De niet-naleving van de in het 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

Art. 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.

§ 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.

Art. 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 Brussels Hoofdstedelijk Parlement over de uitvoering van onderhavige bepaling.

HOOFDSTUK 2. — *Representativiteit op lokaal niveau*

Art. 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 § 1, 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 § 1. De gemeenteraad bepaalt de voorwaarden waaraan dit verzoek moet voldoen en stelt de procedure vast.

§ 4. Wanneer op basis van § 3 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.

Art. 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.

Art. 134. De statuten van de intercommunale voorzien in de aanwezigheid van personen van verschillend geslacht in de wettelijke en statutaire organen.

Art. 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.

Art. 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.

Art. 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;

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.

Art. 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*

Art. 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.

§ 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.

Art. 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.

§ 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.

TITEL 4. — Bevordering van diversiteit binnen de Brusselse instanties en lokale openbare instellingen**HOOFDSTUK 1. — Brusselse instanties**

Art. 141. De gewestregering, het College en het Verenigd College zien toe, binnen de Brusselse instanties die binnen hun bevoegdheid vallen, op de bevordering van diversiteit en inclusie en de bestrijding van discriminatie in de Brussels openbaar ambt.

Art. 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, elk voor zover het hen aangaat, de Brusselse instanties die belast zijn met de uitvoering van de acties ter bevordering van 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.

Art. 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.

Art. 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 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.

Art. 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

Art. 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:

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 belast met plaatselijke besturen 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.

Art. 147. De diversiteitsconsulenten van Actiris staan de diversiteitsmanagers bij in het uitwerken, toepassen en evalueren van de openbare diversiteitsplannen.

Art. 148. De lokale besturen delen hun werkaanbiedingen automatisch mee aan Actiris.

Art. 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.

Art. 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 evaluatiecomité 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 belast met plaatselijke besturen.

Art. 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

Art. 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;

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); of

– 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.

Art. 153. § 1. 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 algemeen 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 gefedereerde 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.

Art. 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 Welzijnszorg, 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 Welzijnszorg van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie.

Art. 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.

Art. 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.

§ 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, 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 handvingsprocedure, 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.

Art. 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 handvingsprocedure 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 Welzijnszorg, 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 Welzijnszorg van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie.

TITEL 6. — Toegankelijkheid tot voor het publiek toegankelijke plaatsen voor assistentiehonden

Art. 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.

Art. 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.

Art. 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

Art. 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.

Art. 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 ophet vlak van werkgelegenheid en economie zijn van toepassing op de subsidie bedoeld in artikel 161, § 1.

Art. 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.

TITEL 8. — Subsidiëring van projecten ter bevordering van gelijke kansen

Art. 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.

Art. 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.

Art. 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;

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.

Art. 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.

Art. 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.

Art. 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.

§ 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.

Art. 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.

Art. 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 gelijke behandeling

TITEL 1. — *Gewestelijke overheden belast met het toezicht en de controle*

Art. 172. § 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 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.

Art. 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*

Art. 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;

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*

Art. 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.

§ 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.

Art. 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

Art. 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 Brussels Hoofdstedelijk Parlement en de Verenigde Vergadering van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie. 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 Brussels Hoofdstedelijk Parlement en de Verenigde Vergadering van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie ingelicht over de schending van de betrokken bepalingen.

Art. 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 over de uitvoering van de artikelen 130, 131 en 139 voor aan het Brussels Hoofdstedelijk Parlement.

De uitvoeringsmodaliteiten van deze bepaling worden vastgelegd door de gewestregering.

Art. 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.

Art. 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.

Art. 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 het Verenigd College door de diensten van het Verenigd Collegeworden voorgelegd.

Art. 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 overlappingen 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.

Art. 183. Elke vijf jaar vanaf de inwerkingtreding van dit Wetboek, wordt door het Brussels Hoofdstedelijk Parlement, de Vergadering van de Franse Gemeenschapscommissie en de Verenigde Vergadering van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie 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 Brussels Hoofdstedelijk Parlement, de Vergadering van de Franse Gemeenschapscommissie en de Verenigde Vergadering van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie door een comité van deskundigen inzake de bestrijding van discriminatie.

§ 3. Het Brussels Hoofdstedelijk Parlement, de Vergadering van de Franse Gemeenschapscommissie en de Verenigde Vergadering van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie 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 Brussels Hoofdstedelijk Parlement, de Vergadering van de Franse Gemeenschapscommissie en de Verenigde Vergadering van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie voorzien in het secretariaat van het comité van deskundigen.

DEEL 6. — Wijzigingsbepalingen

Art. 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 de gelijkheid, de non-discriminatie en de bevordering van diversiteit”.

Art. 185. 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 de gelijkheid, de non-discriminatie en de bevordering van diversiteit”.

Art. 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 de gelijkheid, de non-discriminatie en de bevordering van 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 de gelijkheid, de non-discriminatie en de bevordering van diversiteit”, en de woorden “artikel 14 van dezelfde ordonnantie” door “artikelen 11 en 12 van hetzelfde Wetboek”.

Art. 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 de gelijkheid, de non-discriminatie en de bevordering van diversiteit”.

Art. 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 de gelijkheid, de non-discriminatie en de bevordering van diversiteit”.

Art. 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 tewerkstelling”, vervangen door “Deel 2 na te leven van het Brussels Wetboek inzake de gelijkheid, de non-discriminatie en de bevordering van diversiteit”.

Art. 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 de gelijkheid, de non-discriminatie en de bevordering van diversiteit”.

Art. 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 de gelijkheid, de non-discriminatie en de bevordering van diversiteit”.

Art. 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 de gelijkheid, de non-discriminatie en de bevordering van diversiteit”.

Art. 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 de gelijkheid, de non-discriminatie en de bevordering van 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 “.”.

Art. 194. In artikel 4, § 6, derde lid, 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 de gelijkheid, de non-discriminatie en de bevordering van diversiteit”.

Art. 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 de gelijkheid, de non-discriminatie en de bevordering van diversiteit”.

Art. 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 de gelijkheid, de non-discriminatie en de bevordering van diversiteit”.

Art. 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 de gelijkheid, de non-discriminatie en de bevordering van diversiteit”.

Art. 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 de gelijkheid, de non-discriminatie en de bevordering van diversiteit”.

Art. 199. 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 l'égalité, de la non-discrimination et de la promotion de la diversité”.

Art. 200. In artikel 6, tweede lid, 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 l'égalité, de la non-discrimination et de la promotion de la diversité”.

Art. 201. Artikel 15, § 1, vijfde lid, 2°, 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 de gelijkheid, de non-discriminatie en de bevordering van diversiteit”.

DEEL 7. — Slotbepalingen

Art. 202. Dit Wetboek treedt in werking zes maanden na de datum van bekendmaking in het *Belgisch Staatsblad*.

Art. 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;
- 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 gelijkkansentest;
- 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 6 juli 2023 betreffende de oprichting van een Brusselse Adviesraad voor de uitbanning van racisme in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

Art. 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, derde tot en met achtste lid, 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 publiek 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, derde lid, 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, tweede lid, 1°, van de ordonnantie van 5 juli 2018 betreffende de specifieke gemeentelijke bestuursvormen en de samenwerking tussen gemeenten;
- artikel 26, § 3, tweede lid, 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.

Art. 205. § 1. Bij de inwerkingtreding van dit Wetboek, worden artikel 8, § 3, derde lid, en artikel 4, § 4, derde lid, 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.

§ 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, tweede lid, 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, derde lid, 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, tweede lid, van de ordonnantie van 5 juli 2018 betreffende de specifieke gemeentelijke bestuursvormen en de samenwerking tussen gemeenten.

Art. 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, eerste lid, van de organieke wet betreffende de openbare centra voor maatschappelijk welzijn.

Art. 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

Aangenomen door de Verenigde Vergadering van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie
Brussel, 23 mei 2024.

De Minister-voorzitster van het College, bevoegd voor Gezondheidsbevordering,
Gezin, Begroting en Openbaar Ambt,
B. TRACHTE

COMMISSION COMMUNAUTAIRE FRANÇAISE DE LA REGION DE BRUXELLES-CAPITALE

[C – 2024/005776]

7 DECEMBRE 2023. — Arrêté 2023/745 du Collège de la Commission communautaire française établissant les modalités de consolidation dans le cadre de la présentation du compte général des services du Collège, des services administratifs à comptabilité autonome de la Commission communautaire française et des organismes administratifs publics qui en dépendent

Le Collège de la Commission communautaire française,

Vu le décret du 24 avril 2014 portant les dispositions applicables au budget, à la comptabilité et au contrôle des services administratifs de la Commission communautaire française et des organismes publics qui en dépendent, l'article 69 ;

Vu l'arrêté 2015/1488 du Collège de la Commission communautaire française du 17 décembre 2015 portant diverses mesures relatives à l'exécution du budget et aux comptabilités générale et budgétaire des Services du Collège de la Commission communautaire française et des Services administratifs à comptabilité autonome de la Commission communautaire française ;

Vu le rapport d'évaluation de l'impact du présent arrêté sur la situation respective des femmes et des hommes du 23/02/2023 ;

Vu le rapport d'évaluation de l'impact du présent arrêté sur la situation des personnes handicapées du 23/02/2023 ;

Vu l'avis de l'Inspection des Finances, donné le 26/10/2023 ;

Vu l'accord du Membre du Collège chargé du budget, donné le 07/12/2023 ;