



CONSEIL BRUXELLOIS DES PERSONNES
EN SITUATION DE HANDICAP

BRUSSELSE RAAD VOOR PERSONEN
MET EEN HANDICAP

AVIS

Avant-projet de décret et ordonnance conjoint portant création du Code bruxellois de l'égalité, de la non- discrimination et de la promotion de la diversité

Demandeur

Secrétaire d'Etat Nawal Ben Hamou

Demande reçue le

25 avril 2023

Avis adopté par le CPH le

15 juin 2023

Préambule

Le Conseil des Personnes Handicapées (ci-après le « Conseil ») a été saisi en date du 25/04/2023 d'une demande d'avis concernant l'avant-projet de décret et ordonnance conjoints portant création du Code bruxellois de l'égalité, de la non-discrimination et de la promotion de la diversité.

L'objectif de ce projet de texte est de regrouper et organiser les différentes réglementations applicables à la Région de Bruxelles-Capitale, la COCOF et la COCOM en un ensemble cohérent, et ce, afin de faciliter la consultation, la compréhension et l'application des dispositions juridiques.

Cet objectif répond d'ailleurs à une des recommandations d'UNIA pour la mise en place de la législature 2019-2024. En effet, comme le souligne l'institution publique : « *La législation régionale anti-discrimination est dispersée aujourd'hui sur six ordonnances différentes, selon les matières concernées (sans compter les commissions communautaires) : emploi, fonction publique régionale, fonction publique locale, logement, biens et services. Cette situation est intenable à terme, ne fût-ce que d'un point de vue de bonne gouvernance¹* ».

Pour ce faire, une évaluation du dispositif légal a été réalisée et une méthodologie a été proposée par la Secrétaire d'Etat à l'Egalité des chances qui a désigné via un appel d'offre le Cabinet d'avocat Deprevert pour réaliser le « *Rapport d'évaluation juridique : Etat des lieux des législations bruxelloises de non-discrimination et de promotion de la diversité, en vue de leur codification²* ».

Les législations évaluées dans ce rapport sont :

- 1) La législation relative à la diversité dans la fonction publique et l'emploi³
- 2) La législation relative à l'anti-discrimination : loi racisme, loi genre, loi anti-discrimination⁴
- 3) La législation relative à l'intégration de l'égalité des chances dans les compétences régionales

Le Conseil a pu disposer des différents documents suivants pour pouvoir effectuer son analyse et ses recommandations :

- 1) Note aux membres du Gouvernement – *1^{ère} lecture de l'avant-projet de décret et ordonnance conjoint portant création du Code bruxellois de l'égalité, de la non-discrimination et de la promotion de la diversité*
- 2) Avant-projet de Code bruxellois de l'égalité, de la non-discrimination et de la promotion de la diversité (titre provisoire) – *Décret et ordonnance conjoints – Parties 1 à 7*
- 3) Avant-projet de Code bruxellois de l'égalité, de la non-discrimination et de la promotion de la diversité – *Tableau de correspondance des dispositions de textes à codifier*
- 4) Le Conseil a participé à une présentation conjointe du Cabinet de la Secrétaire d'Etat en charge de l'Egalité des Chances, avec le CEFH et Brupartners, de l'avant-projet d'ordonnance le 15/05/2023

La proposition d'avant-projet reprend certaines modifications et précisions mais le principe de droit constant est en vigueur.

¹ <https://www.unia.be/fr/legislation-et-recommandations/politique/region-de-bruxelles-capitale>, consulté le 04/06/2023

² 21/2234 – Région de Bruxelles-Capitale (EQUAL.BRUSSELS) | Codification de la législation égalité et non-discrimination

³ <https://www.actiris.brussels/fr/employeurs/cadre-legal/>, consulté le 04/06/2023

⁴ L'ensemble de ces lois définit les 19 critères protégés.

Avis

1. Considérations générales

Considérant que l'égalité des chances et la non-discrimination sont les fondements intrinsèques d'une société juste, le **Conseil** considère que ce projet de codification représente une avancée car il permet :

- De la transparence et de l'accessibilité pour les citoyens, les professionnels et les représentants du Gouvernement. Cette accessibilité pour tous renforce la confiance car chacun dispose de l'information nécessaire concernant les droits et obligations relatifs à l'égalité des chances et la non-discrimination ;
- Une utilisation simplifiée car chaque texte est repris au sein d'un même document, ce qui simplifie les procédures juridiques en cas de non-respect et confère une cohérence intellectuelle ;
- L'harmonisation et la cohérence en évitant les contradictions entre différents textes ;
- La promotion de la diversité et de l'inclusion de manière transversale à toutes les politiques des instances de la Région de Bruxelles-Capitale (cf. : Plan de diversité) ;
- Une protection des droits fondamentaux de tous les citoyens de la Région de Bruxelles-Capitale et un engagement dans la lutte contre les discriminations.

Le **Conseil** soutient la démarche proposée car elle prend en compte les droits humains universels tels qu'énoncés dans les articles repris dans la Convention relative aux droits des personnes handicapées des Nations Unies⁵, et autres textes législatifs de référence. La volonté de la Secrétaire d'Etat et du Gouvernement de pouvoir couvrir tous les aspects (ex : logement, emploi, ...) dans un même document est très positive.

La législation concernant l'égalité des chances et la non-discrimination au niveau bruxellois⁷ est complexe, disparate et manque de clarté pour les différentes instances et administrations qui doivent l'appliquer.

⁵ <https://www.ohchr.org/fr/instruments-mechanisms/instruments/convention-rights-persons-disabilities>

⁶ Le **Conseil** rappelle que la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées, ratifiée par la Belgique en 2009 énonce dans ces articles :

- Les principes de non-discrimination, l'égalité des chances, le respect de la différence et l'acceptation des personnes handicapées comme faisant partie de la diversité humaine et de l'humanité, l'accessibilité, l'égalité entre les hommes et les femmes (art.3) ;
- Les obligations générales telles que la prise de mesures appropriées concernant les textes de lois pour abolir et abroger tout ce qui constitue une source de discrimination envers les personnes handicapées ; la prise de toutes mesures appropriées pour éliminer la discrimination fondée sur le handicap pratiquée par toute personne, l'organisation ou l'entreprise privée (art.4) ;
- Les besoins d'aménagements raisonnables pour favoriser l'égalité des chances (art.5) ;
- La sensibilisation faite par les Etats pour reconnaître les compétences des personnes en situation de handicap dans le monde du travail (art.8) ;
- La mise en place des mesures favorisant l'accessibilité pour tous dans les différentes sphères de la vie (art.9) ;

L'interdiction de discriminer au travail et l'importance de favoriser l'inclusion des personnes en situation de handicap tant dans le privé que dans le public (art.27).

⁷ Région bruxelloise, COCOF et COCOM

Cette disparité complexifie la tâche des acteurs de la société civile, des professionnels, des instances juridiques et d'autres pour l'application des bonnes pratiques de droit. De plus, certains aspects ne sont pas couverts, d'autres semblent flous et les synergies entre différentes thématiques telles que l'égalité entre les femmes et les hommes, la situation des personnes en situation de handicap, l'intersectionnalité et les discriminations croisées ne sont pas clairement perçues.

De plus, le **Conseil** souligne positivement l'ambition du Gouvernement d'élargir les compétences et de porter un avant-projet identique pour toutes les institutions bruxelloises de la Région, de la COCOF et de la COCOM. Ce référentiel commun est indispensable pour une mise en place d'un nouveau cadre et pour la compréhension de l'ensemble des acteurs concernés par ce texte. Il soutient que l'harmonisation de textes au sein d'un même instrument est un vecteur positif pour l'implémentation d'une politique d'égalité des chances. Le **Conseil** recommande qu'une communication claire soit faite aux différentes instances, une possibilité de formation :

- Pour les agents de la Région, la COCOF et de la COCOM et qu'un « single point of contact » puisse être organisé dans un premier temps pour permettre à tous les acteurs d'avoir une bonne maîtrise du contenu du Code.
- Pour les services de premières lignes, les asbl, les pouvoirs organisateurs⁸,... afin d'être un relai d'information sur les droits, devoirs, obligations et recours possibles.
- Pour l'ensemble des citoyens de la Région de Bruxelles-Capitale pour pouvoir se défendre.

Ce travail d'information est d'autant plus nécessaire que le **Conseil** relève cependant que la première lecture de cet avant-projet est un travail complexe plutôt destiné à des personnes ayant une connaissance approfondie du droit et de sa mise en pratique. La méthodologie choisie, à savoir une colonne avec les articles à adapter et une colonne reprenant les commentaires de ces adaptations ne permet pas toujours de comprendre à quel texte il est fait référence. Certains membres du **Conseil**, qui ont une expertise de la thématique liée au handicap mais pas la technicité du vocabulaire juridique, peuvent y voir une difficulté.

Le travail de codification ayant débuté en 2021, le **Conseil** considère qu'il aurait été judicieux d'impliquer des acteurs de la société civile plus tôt dans le processus de codification. Ces acteurs, par leur expertise et vécu, sont mieux expérimentés pour exprimer et défendre les besoins spécifiques liés au handicap. Etant confrontés, au quotidien, aux difficultés inhérentes à leur situation de handicap et/ou à celles des publics qu'ils accompagnent, ils ont une bonne compréhension et une prise de conscience des problématiques et besoins du public-cible.

Au vu de la législation nationale et internationale, du contexte et des réalités endurées par les personnes en situation de handicap, la démarche prévue par l'avant-projet proposé afin d'harmoniser les différents outils législatifs pour renforcer la lutte contre les discriminations, l'égalité des chances et la diversité est cependant clairement soutenue par le **Conseil**. Le **Conseil** souhaite que cet avant-projet de codification soit un succès et qu'il serve d'outil de travail pour renforcer l'inclusion des personnes en situation de handicap et de lutte contre toute forme de discrimination, ce, en vue d'une réelle justice sociale tenant compte des différences et de la richesse de chacun.

⁸ Association de droit privé, composée et dirigée par des personnes issues de la société civile

2. Considérations particulières

2.1 Discriminations multiples et intersectionnelles

Le **Conseil** considère comme bénéfique que le concept de discrimination intersectionnelle⁹ soit introduit et défini dans la législation bruxelloise. Il met en avant également l'importance de souligner la distinction faite avec les discriminations additives et successives dans l'avant-projet de texte¹⁰.

La clarification de ce concept permet d'attirer l'attention sur le fait que les différentes dimensions de l'identité doivent être considérées conjointement pour comprendre pleinement l'expérience de discrimination (genre, origine, conviction...). De plus, tenir compte de ce type de discrimination encourage une approche plus inclusive et holistique pour combattre les inégalités et promouvoir la justice sociale. En implémentant ce concept, on renforce également le développement de politiques et d'interventions plus efficaces pour lutter contre les discriminations. Il y a donc un triple aspect positif : la reconnaissance, la sensibilisation et la lutte contre les multiples formes de discrimination.

La vulnérabilité de certaines personnes en situation de handicap est de fait renforcée par d'autres critères tels que le genre, les convictions religieuses, l'origine¹¹,... Pour rappel, les personnes en situation de handicap ont ouvert 538 dossiers individuels auprès d'UNIA en 2021¹².

2.2 Aménagements raisonnables

La législation anti-discrimination prévoit que lorsqu'un aménagement raisonnable est demandé, celui-ci doit être mis en place.

Le **Conseil** se réjouit qu'il soit désormais inscrit dans le Code l'obligation de fournir une justification en cas de refus d'aménagement raisonnable et qu'une alternative doive être proposée.

Le **Conseil** apprécie de lire dans l'exposé des motifs que les familles monoparentales dont un des membres se trouve en situation de handicap ou encore les personnes en situation de handicap devant, en outre, assumer une responsabilité familiale puissent aussi bénéficier de ce type d'aménagement. Cependant, pour une lecture plus aisée, ce paragraphe devrait être clarifié dans l'avant-projet de Code.

2.3 Ajout du critère responsabilité familiale et aidants proches

Le **Conseil** souhaite que certains aspects de la Directive « *Équilibre entre vie professionnelle et vie privée* », entrée en vigueur le 2 août 2022, soit repris dans l'avant-projet car il constitue une base importante dans la lutte contre les discriminations.

⁹ Une seule discrimination, qui présente la spécificité d'être fondée simultanément sur plusieurs critères protégés.

¹⁰ Discriminations additives (un même comportement constitue deux discriminations distinctes, fondées sur des critères distincts) ou des discriminations successives (plusieurs discriminations s'accumulent dans le temps, fondées sur un ou plusieurs critères). Ces deux distinctions donnent lieu à des constats autonomes de discriminations

¹¹ <https://www.unia.be/fr/articles/femme-et-handicap, consulté le 04/06/2023>

¹² Cela représente 19.4% des 2379 dossiers individuels ouverts, <https://www.unia.be/fr/publications-et-statistiques/publications/le-travail-dunia-en-2021-exprime-en-chiffres, consulté le 04/06/2023>

En effet, la directive prévoit des dispositions spécifiques pour les personnes en situation de handicap et les aidants proches afin de faciliter leur équilibre entre vie professionnelle et vie privée (ex : horaires flexibles, congés spécifiques pour prendre soin d'un proche handicapé, congé rémunéré pour s'occuper d'un membre de leur famille handicapé, congés d'aidant, réduction du temps de travail, flexibilité du lieu de travail,...).

Ces points représentent pour le **Conseil** une réelle plus-value pour soutenir les familles et les aidants proches car cela renforce leurs droits et leur protection.

En outre, le **Conseil** rappelle que la région transposera prochainement l'Acte européen d'accessibilité, notamment en matière de mobilité. Il serait pertinent d'étudier l'opportunité ou pas d'insérer dans le Code ces nouvelles dispositions.

2.4 Accès des chiens d'assistance aux lieux ouverts au public

Le **Conseil** se félicite qu'une partie du Code soit consacrée à l'accessibilité aux chiens d'assistance car c'est une avancée significative pour les personnes en situation de handicap au niveau de l'autonomie, la sécurité, le bien-être et leur inclusion au sein de la société. Le **Conseil** insiste également sur le fait que cet accès des chiens d'assistance leur permet de participer pleinement à la vie sociale, de jouir de leur droit, de changer les perceptions des citoyens et leurs attitudes envers le handicap visuel.

Il est très positif que les situations permettant un refus d'accès aux chiens d'assistance sont désormais énumérées limitativement dans l'avant-projet de texte¹³.

Cette clarification donne une garantie aux personnes en situation de handicap de pouvoir les amener avec elles et de bénéficier de leur aide dans la vie quotidienne.

Le **Conseil** apprécie qu'il soit fait mention que l'accès aux chiens ne peut en aucun cas être conditionné à un paiement supplémentaire, que ceux-ci soient en période de dressage, dressés ou avec un membre d'une famille d'accueil.

Le **Conseil** prend note qu'une amende de 50 à 100 euros peut être infligée si un refus d'accès en dehors de la liste des situations énumérées dans ce Code est constaté. Le **Conseil** juge que ce montant est insuffisant pour avoir un caractère dissuasif.

2.5 Droit à la non-discrimination et actions positives

Le **Conseil** apprécie la possibilité de prendre la décision pour mettre en place des actions positives¹⁴.

Le **Conseil** souligne que la mise en place de ces actions, de manière temporaire, permet de corriger des déséquilibres spécifiques et de progresser vers une société plus juste et équitable : réduction des inégalités en donnant accès à des groupes qui ont été discriminés ou désavantagés, promotion la diversité, renforcement de la cohésion sociale, ...

Ces mesures sont nécessaires pour permettre une participation égale des personnes en situation de handicap à la société. Le **Conseil** est satisfait de voir que la disposition est reprise dans le document.

¹³ Exceptions légales, lieux dédiés aux soins médicaux spécifiques

¹⁴ Mesures spécifiques destinées à prévenir ou à compenser les désavantages liés à un ou plusieurs critères protégés, en vue de garantir une pleine égalité dans la pratique

2.6 Changement de nom CPH en Conseil bruxellois des personnes en situation de handicap

Le nom du « *Conseil des Personnes handicapées* » repris dans l'arrêté du 23/11/2017¹⁵ est revu dans une perspective de handistreaming et devient le « *Conseil bruxellois des personnes en situation de handicap* ». Le **Conseil** apprécie grandement ce changement car le terme « personne en situation de handicap » a l'avantage de mettre l'accent sur la situation de la personne, plutôt que sur ses caractéristiques personnelles, ainsi que sur l'importance d'agir sur son environnement physique et social pour prévenir de telles situations. Il est en concordance avec l'approche inclusive préconisée par le **Conseil**, répond au contenu de la CNUDPH et est cohérent avec le libellé du nouvel article 22ter¹⁶ de la Constitution. Le **Conseil** recommande que ce terme soit utilisé dans l'entièreté du texte de l'avant-projet de Code.

Le **Conseil** insiste pour que le texte soit harmonisé dans l'ensemble des articles repris dans la partie 3, Chapitre 2 du Code Egalité car la VGC n'est pas toujours reprise dans le document¹⁷. Les missions du Conseil sont étendues et permettent la mise en œuvre d'une perspective intersectionnelle en rendant un avis sur les plans d'actions rédigés par equal.brussels et prévus pour chaque législature.

Le **Conseil** apprécie la décision d'avoir ajouté un nouveau membre effectif et membre suppléant représentant le Conseil pour l'Egalité entre les Femmes et les Hommes à sa composition pour pouvoir renforcer son analyse de l'impact sur les femmes et les hommes en situation de handicap. Le **Conseil** apprécie également que l'Institut pour l'Egalité des Femmes et des Hommes puisse participer au **Conseil** en tant qu'expert spécialisé concernant la thématique du genre et de l'intersection du genre avec le handicap pour mieux comprendre les défis auxquels le public est confronté.

Le **Conseil** recommande qu'une adaptation soit faite par rapport à la référence désuète au Conseil consultatif de la santé et de l'aide aux personnes de la COCOM¹⁸.

En effet, depuis 2017, l'office bicommunautaire de la santé, de l'aide aux personnes et des prestations familiales a été créé (Iriscare)¹⁹.

Le **Conseil** prend acte qu'une proposition de fonctionnement sous forme de Bureau soit reprise dans l'avant-projet de Code afin de clarifier le rôle de chacune des parties. La clarification du mode de fonctionnement assurera encore plus de transparence, favorisera l'efficacité et améliorera la productivité globale. L'impact positif sera de créer un environnement de travail harmonieux et professionnel, propice à la prise de décisions éclairées et à la réalisation des mandats du Conseil.

De plus, il soutient la proposition de renouveler le mandat de 5 ans des membres.

¹⁵ https://etaamb.openjustice.be/fr/arret-du-23-novembre-2017_n2017032148.html, consulté le 05/06/2023

¹⁶ Chaque personne en situation de handicap a le droit à une pleine inclusion dans la société, y compris le droit à des aménagements raisonnables. La loi, le décret ou la règle visée à l'article 134 garantissent la protection de ce droit.

¹⁷ Partie 3, Chapitre 2 – Conseil bruxellois des personnes en situation de handicap, p.41-42.

¹⁸ https://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg.pl?language=fr&la=F&table_name=loi&cn=2008060537, consulté le 05/06/2023

¹⁹ [Ordonnance du 23 mars 2017 portant création de l'office bicommunautaire de la santé, de l'aide aux personnes et des prestations familiales, consulté le 05/06/2023](#)

Afin de garantir une impartialité et neutralité, il est pertinent pour le **Conseil** de retrouver au sein du Code que la fonction de membre du Conseil n'est pas compatible avec l'exercice d'un mandat électif communal, provincial, régional et fédéral ou de membre de Cabinet ministériel.

Le fait que les liens entre le Conseil pour l'Égalité entre les Femmes et les Hommes et le Conseil soient non seulement renforcés mais que le champ d'actions de ces Conseils soient étendus aux Collèges de la COCOF et de la COCOM représente une plus-value.

Le **Conseil** estime que la nouvelle appellation du Conseil, ses missions et ses règles de fonctionnement sont également très utiles pour clarifier le rôle du Conseil auprès des membres du Gouvernement et des Administrations.

Enfin, le **Conseil** apprécie les liens mis en avant dans le projet de codification entre les 2 Conseils²⁰ : Égalité entre les femmes et les hommes et, personnes en situation de handicap. En effet, la synergie et les actions qui seront menées par ceux-ci garantiront une politique d'égalité des chances harmonieuse et permettront de veiller à ce que les actions reprises dans les plans d'equal.brussels²¹ de chaque législature soient mises en place. Cette synergie de Conseils constitue donc une garantie en termes de bonne gouvernance pour la Région.

Le **Conseil** se questionne cependant sur le nombre de membres pour chacun des Conseils. Pour rappel, l'avant-projet de Code prévoit 23 membres et 23 suppléants pour le CEFH ; 16 membres et 16 suppléants pour le CPH. Le **Conseil** souhaiterait que le nombre de membres handistreaming de 5 soit revus à la hausse pour permettre aux membres de participer à différents groupe de travail, conseils, séminaires,...

Le **Conseil** demande aussi que soit prise en considération certaines difficultés due à sa constitution. En effet, certains membres se trouvent en situation de handicap ce qui est une réelle plus-value pour la réalisation des missions du **Conseil**. Cette situation demande aussi des aménagements raisonnables pour l'accessibilité aux locaux de réunions aux PMR, organisation d'événements dans des lieux accessibles à tous, des besoins pour l'interprétation en langues des signes, des traduction en FALC,... Le **Conseil** demande donc que cela soit pris en considération pour les prévisions du budget pour le fonctionnement du CPH et l'atteinte des missions attribuées.

Le **Conseil** attire l'attention qu'il serait judicieux d'intégrer le Conseil consultatif pour l'élimination du racisme vu que le Gouvernement bruxellois a validé sa création en 2023 et qu'il sera installé au sein de l'organe de concertation sociale bruxellois Brupartners, le 1er janvier 2024 au plus tard²².

²⁰ Partie 3 – Acteurs et instruments de l'intégration de l'égalité des chances dans les politiques bruxelloises et de la promotion de la diversité dans la fonction publique bruxelloise, Titre 2 Organes consultatifs, Chapitre 1 – Conseil bruxellois de l'égalité entre les femmes et les hommes, Chapitre 2 Conseil bruxellois des personnes en situation de handicap.

²¹ Partie - Acteurs et instruments de l'intégration de l'égalité des chances dans les politiques bruxelloises et de la promotion de la diversité dans la fonction publique bruxelloise, Chapitre 3 Plans d'actions, Section 1 Organisation du Gouvernement, p.15-18.

²² Notons que le projet d'ordonnance est soumis à l'avis du Conseil d'État et doit être adopté en deuxième et dernière lecture par le gouvernement avant l'été pour ensuite être transmis au Parlement bruxellois, <https://www.rtb.be/article/bruxelles-premier-feu-vert-a-la-creation-dun-conseil-pour-lelimination-du-racisme-11182507>, consulté le 08/06/2023..

Enfin, le **Conseil** insiste pour qu'une procédure d'information soit mise en place, pour lui permettre d'être tenu au courant de toutes les initiatives/nouveaux textes/projets portés par les instances de la Région de Bruxelles-Capitale qui auront un impact sur les citoyens bruxellois et où dès lors une politique handistreaming devra être menée. Ceci afin de faire valoir son droit à des avis d'initiative.

2.7 Lien mainstreaming égalité des chances avec gendermainstreaming et handistreaming

Le **Conseil** salue qu'equal.brussels soit responsable des différents instruments de lutte pour favoriser l'égalité des chances via le mainstreaming dans l'ensemble des politiques bruxelloises. Il voit positivement l'élaboration de plans ou programmes d'actions visant à atteindre l'égalité des personnes concernées par les inégalités²³ et applicables à l'ensemble des compétences régionales lors de chaque législature. Ces plans sont de plus renforcés par les mesures de diversité mises en place dans les instances de la Région de Bruxelles Capitale.

Le handistreaming tel que repris dans l'avant-projet de Code est implémenter de manière transversale à toutes les politiques des instances de la Région de Bruxelles Capitale et apporte une plus-value en promouvant l'inclusion, en prévenant les discriminations, en assurant la cohérence et l'efficacité des politiques, ainsi qu'en répondant aux obligations légales. Cela renforce l'engagement de la région en faveur des droits des personnes en situation de handicap et contribue à la construction d'une société plus inclusive pour tous.

Le **Conseil** est persuadé que le gendermainstreaming et le handistreaming doivent être associés dans une politique favorisant le mainstreaming et l'égalité des chances. Implémentés ensemble, ils permettent de :

- Prendre en compte de manière transversale les questions de genre et de handicap en reconnaissant que les inégalités et les discriminations sont interconnectées, et qu'il faut les aborder de manière intégrée pour obtenir des résultats durables ;
- Promouvoir l'inclusion et de favoriser la compréhension plus profonde des inégalités structurelles ;
- Lutter contre les discriminations dans tous les domaines de la société et encourager des solutions équitables et justes.

L'esprit de l'avant-projet de texte renforce cette philosophie soutenue par le **Conseil**.

Le **Conseil** souhaite être consulté lorsque le Gouvernement décidera du cadre procédural organisant les étapes de l'élaboration, de la mise en œuvre, du suivi et de l'évaluation du plan handistreaming.

Le **Conseil** aimerait être informé rapidement des délais prévus pour définir les plans d'actions lié à cette thématique. Le **Conseil** insiste aussi auprès des membres du Gouvernement sur l'importance d'allouer des budgets pour rendre possible la mise en place des actions qui sont reprises dans les différents plans dont le plan handistreaming.

²³ Sexe et genre, origines et situations sociales, critères raciaux, orientation sexuelle et identité et expression de genre, handicap.

2.8 Test Egalité des chances

Le **Conseil** relève l'aspect positif non seulement d'intégrer, dans les travaux du Comité régional pour l'égalité des chances, les dimensions spécifiques du genre (gendermainstreaming) et du handicap (handistreaming), découlant des obligations internationales prises par la Belgique au sein des Nations Unies²⁴. Il salut que la mise en œuvre de cet outil et de son suivi spécifique se face au niveau du Gouvernement, du Collège et du Collège réuni.

Le fait d'adapter l'appellation « *test Egalité des chances* » en « *analyse d'impact sur l'égalité des chances* » est apprécié. Ce changement de termes permet de fait d'éviter la confusion avec l'outil « tests de discrimination ».

Le **Conseil** apprécie d'être invité comme observateur du groupe opérationnel au sein du Comité régional pour l'égalité des chances qui se réunit au moins une fois par an.

2.9 Conseil bruxellois de l'Egalité entre les Femmes et les Hommes

Le **Conseil** prend note de la volonté de renforcer les synergies entre le Conseil bruxellois de l'Egalité entre les Femmes et les Hommes et le Conseil bruxellois des personnes en situation de handicap. Cette volonté fait sens car la dimension « genre » est souvent présente dans les difficultés vécues par les personnes en situation de handicap²⁵. De plus, les discriminations croisées et intersectionnelles sont malheureusement encore trop fréquentes. Le fait qu'un représentant du **Conseil** soit désigné pour siéger au CEFH est accueilli positivement mais suscite l'interrogation sur la charge de travail que cette tâche peut engendrer.

Les deux Conseils partagent l'objectif commun de lutter contre la discrimination et de promouvoir l'égalité des chances. Le renforcement de leur synergie est intéressant car les Conseils peuvent ainsi coopérer et échanger des informations afin de s'assurer que les politiques et mesures adaptées dans les plans prennent en compte les multiples dimensions de l'identité et les besoins spécifiques des femmes en situation de handicap, ce, afin de garantir leur pleine participation et leur inclusion dans la société.

Le **Conseil** constate qu'une coquille est présente dans le texte de l'avant-projet au niveau de la composition du Conseil bruxellois de l'Egalité entre les Femmes et les Hommes : « *1 représentant effectif et 1 représentant suppléant du Conseil bruxellois des personnes handicapées* » devrait être adapté en « *1 représentant effectif et un représentant suppléant du Conseil bruxellois des personnes en situation de handicap* ». Le **Conseil** demande une vérification et l'adaptation de ce terme sur l'ensemble de l'avant-projet de Code.

²⁴ Pour rappel, la Belgique a signé la **Convention relative aux droits des personnes handicapées** le 30 mars 2007 et ratifié celle-ci le 2 juillet 2009. Elle est entrée en vigueur le 1er août 2009 au niveau national- (site du Phare,

²⁵ <https://www.unia.be/fr/articles/femme-et-handicap, consulté le 07/06/2023>

2.10 Obligation d'engager des personnes en situation de handicap dans les Administrations des pouvoirs locaux²⁶

Le **Conseil** soutient la démarche d'employabilité des personnes en situation de handicap au sein des « administrations locales ». Le fait d'utiliser ce terme plutôt qu' « administrations des pouvoirs locaux » est plus large.

Selon le **Conseil**, l'engagement de personnes en situation de handicap doit faire partie de l'ADN de la fonction publique. En tant qu'employeur responsable, elle doit refléter la société dans son ensemble et offrir des opportunités égales à tous. Cette démarche permet de lutter contre les discriminations, favorisent la diversité et renforce l'inclusion, réel vecteur de cohésion sociale et de richesse sociétale.

Le **Conseil** attire l'attention sur le fait qu'en 2022, 7.310 personnes ont fait appel à Unia parce qu'elles se sont senties discriminées, principalement sur base de leur origine, de leur état de santé ou de leur handicap²⁷. Au niveau de la Région de Bruxelles-Capitale, 1.187 dossiers ont été ouverts, 225 concernent le handicap dont 73 sont liés à l'emploi. Ces données sont à mettre en lien avec la méta-analyse « *The state of hiring discrimination : A meta-analysis of (almost) all recent correspondence experiments* » menée par Louis Lippens et publiée dans la revue *European Economic Review*, qui montre dans sa conclusion, que le premier critère de discrimination, lié à l'emploi, est le handicap. Les personnes en situation de handicap reçoivent 41 % de réponses positives en moins que les autres à une demande d'emploi²⁸.

Le **Conseil** constate l'amélioration des quotas d'engagement mais regrette que la révision des critères sur cette législation n'aie pas été revue. Le **Conseil** relève également le manque d'action globale en lien avec le monitoring du quota de personnes en situation de handicap engagées dans la fonction publique.

Il rappelle que malheureusement, celui-ci est trop peu respecté à Bruxelles (Par exemple, seules 7 communes bruxelloises sont en ordre de quota).

A l'instar de la CARPH au niveau fédéral, il pourrait être intéressant de créer une Commission chargée du suivi du quota régional et local afin de pouvoir établir un monitoring du respect du quota et, sur base de celui-ci, rechercher des pistes d'amélioration.

Ce monitoring devrait être suffisamment détaillé et contenir des données sur le genre, l'âge, le niveau de fonction des agents en situation de handicap.

Par ailleurs, le **Conseil** suggère que cette Commission puisse également être chargée de réfléchir aux actions positives à mettre en place pour permettre aux administrations publiques de respecter le quota. Parallèlement, cette commission pourrait réfléchir à des mécanismes de pénalités/sanctions, notamment financières, en cas de non-respect.

²⁶ Ordonnance du 2 février 2017 relative à l'obligation d'engager des personnes handicapées dans les administrations des pouvoirs locaux.

²⁷ <https://www.unia.be/fr/publications-et-statistiques/publications/rapport-annuel-2022>, consulté le 08/06/2023

²⁸ <https://trends.levif.be/entreprises/discrimination-en-belgique-les-recruteurs-jugent-trop-souvent-sur-le-physique/> consulté le 08/06/2023

Le **Conseil** souhaiterait cependant pour la suite que des dispositifs et des projets d'accompagnement soient inclus dans le Code. Le **Conseil** prend connaissance des adaptations des sanctions et de l'application de celles-ci.

3. Considérations particulières

3.1 Consultation large des Conseils consultatifs et du CPH

Le **Conseil** salue la consultation large qui est faite concernant cet avant-projet de décret et d'ordonnance conjoints au niveau des différents Conseils consultatifs de la Région de Bruxelles-Capitale (CPH et CEFH) et de Brupartners. Il s'étonne cependant de ne pas retrouver dans les textes la contribution des acteurs œuvrant dans la lutte contre les discriminations concernées, ni l'apport des personnes victimes de discriminations. Pour rappel, ce point est repris dans le point « L'égalité des chances comme outil transversal de lutte contre les discriminations » de la Déclaration de politique régionale 2019-2024.²⁹

Le **Conseil** aurait idéalement dû être associé plus en amont à ce projet au vu de l'impact que celui-ci va avoir sur lui et sur la thématique qu'il défend.

Le **Conseil** soulève que le délai de 30 jours pour remettre un avis sur une matière aussi dense est extrêmement restreint sachant que plusieurs des membres du **Conseil** travaillent à temps plein et ont d'autres mandats. Le **Conseil** souhaite pouvoir garder la possibilité de remettre un avis dans un délais de 30 jours ouvrés. Il souligne cependant l'importance de tenir compte du type d'avis et de la charge de travail que la rédaction peut engendrer. Il souhaiterait dans certaines circonstances que les instances de la Région de Bruxelles Capitale puissent en tenir compte.

3.2 Linguistreaming

Le **Conseil** est ravi de constater que le gendermainstreaming et le handistreaming se voient renforcer dans l'avant-projet de codification. Il s'étonne cependant que le linguistreaming ne soit repris dans aucune des dispositions du texte. La langue est un des critères protégés par la loi belge et pourtant il n'est nulle part fait référence à la langue des signes. Or, l'usage de sa « propre langue », est un des droits fondamentaux des personnes.

Pour rappel, la langue des signes de Belgique francophone³⁰ (LSFB) est la langue des signes utilisée par les personnes sourdes et leurs proches en Belgique francophone. La langue des signes flamande, Vlaamse Gebarentaal (VGT) , est la langue des signes utilisée par les personnes sourdes et leurs proches en Belgique néerlandophone. Ces langues ont été reconnues par les différents parlements.

Le **Conseil** souligne l'importance de tenir compte du caractère cosmopolite (2ème ville au monde après Dubaï) et international de Bruxelles. En effet, Bruxelles est une ville diversifiée où les personnes appartenant à différents groupes sociaux et culturels cohabitent.

²⁹ <http://www.parlement.brussels/texte-de-la-declaration-de-politique-generale-du-gouvernement-bruxellois/>, p.14

³⁰ En Belgique, la langue des signes de Belgique francophone a été reconnue par la Communauté française le 22 octobre 2003. La Vlaamse Gebarentaal a été reconnue par le Parlement flamand du 5 mai 2006, et la langue des signes de la communauté sourde germanophone, la Deutsche Gebärdensprache, a été reconnue par le Parlement de la communauté germanophone le 25 février 2019.

Cette situation peut créer des dynamiques complexes en termes d'inégalités et de discriminations. Cet aspect pourrait être pris en considération dans « l'analyse d'impact sur l'égalité des chances ».

3.3 Les sites Internet et les applications mobiles des instances bruxelloises et des administrations locales

Le **Conseil** est satisfait du fait que le Code prévoit qu'il soit consulté dans le cadre de l'évaluation de la politique de mise en accessibilité des sites et applications mobiles.

Le **Conseil** s'étonne par contre du rôle d'accompagnement qui lui est confié dans le cadre de l'évaluation initiale de l'accessibilité des sites internet. En effet cette évaluation (très technique) doit être réalisée par des experts en accessibilité numérique.

Le **Conseil** trouve également particulièrement inquiétant le fait que les instances ou Administrations puissent « s'octroyer » une dérogation. Cette dérogation devrait être soumise à l'avis et la validation de l'organe de contrôle désigné au sein de la Région.

4. Recommandations

Le **Conseil** souhaite être informé des mises à jour sur l'avancement du projet de codification.

Le **Conseil** demande également d'être informé des suites qui vont être données à son présent avis.

*
* *