

---

# 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**

---

<b>Demandeur</b>	Secrétaire d'Etat Nawal Ben Hamou
<b>Demande reçue le</b>	21 avril 2023
<b>Demande traitée par</b>	Commission Diversité - Egalité des chances - Pauvreté Commission Economie - Emploi - Fiscalité - Finances
<b>Avis adopté par l'Assemblée plénière du</b>	15 juin 2023

**BRUPARTNERS**

**Boulevard Bischoffsheim 26 – 1000 Bruxelles**

**Tél : 02 205 68 68 – [brupartners@brupartners.brussels](mailto:brupartners@brupartners.brussels) – [www.brupartners.brussels](http://www.brupartners.brussels)**

## Préambule

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

La plupart de ces textes ont été adoptés afin de se conformer aux exigences établies par les directives européennes. Face à leur multiplication, l'idée d'une codification a vu le jour.

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

Ainsi, la coordination des textes éparpillés de lutte contre les discriminations dans un corpus juridique unique assurera un renforcement de la protection des droits fondamentaux des personnes en Région bruxelloise.

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

Le processus de rédaction de ce Code s'est donc fait en plusieurs étapes :

- 1) Inventaire des législations à codifier ;
- 2) Création d'un prototype de structure pour le Code ;
- 3) Evaluation juridique des législations à codifier ;
- 4) Rédaction du texte du Code.

Il a donc été décidé de codifier, de manière exhaustive et praticable, à droit constant, les législations relatives à la non-discrimination (1), à l'intégration de l'égalité des chances dans les compétences régionales (2) et à la diversité dans la fonction publique et dans l'emploi.

Le projet de Code reprend la structure suivante :

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

Brupartners est donc saisi d'une demande d'avis relative à un 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.

## Avis

### 1. Considérations générales

De manière générale, **Brupartners** accueille positivement ce projet de Code qui s'avèrera très utile et même nécessaire pour mieux protéger les personnes en Région bruxelloise, victimes de discrimination. Ce projet de Code permet également d'assurer une plus grande lisibilité du droit à la non-discrimination et de contribuer ainsi à la sécurité juridique pour l'ensemble des destinataires du Code (employeurs du secteur public et privé, citoyen, instances bruxelloises, etc.). **Brupartners** espère aussi que le Code améliorera la visibilité de cette législation trop souvent méconnue, tant des personnes victimes de discrimination que pour toute personne commettant des actes discriminatoires.

**Brupartners** encourage l'utilisation de l'écriture et du langage inclusifs, en particulier en ce qui concerne la communication et dans le cadre d'un Code dont l'objectif principal est l'égalité entre toutes et tous. **Brupartners** attire toutefois l'attention sur la nécessité de garder la lisibilité des textes ainsi que sur la difficulté de l'application du langage inclusif pour ce qui concerne les textes en néerlandais.

#### 1.1 Consultation

**Brupartners** déplore le manque de concertation et de consultation des acteurs de terrain, des personnes victimes et des associations qui les représentent ainsi et surtout que des interlocuteurs sociaux en amont de la réalisation de ce travail qui a débuté en 2021.

A ce titre, **Brupartners** rappelle que la Déclaration de politique générale commune au Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale et au Collège réuni de la Commission communautaire commune indique que :

*« Le Gouvernement entamera un travail de codification législative afin de rassembler, coordonner et renforcer les dispositifs existants de lutte, de monitoring et de prévention dans un Code bruxellois de lutte contre les discriminations. Le Gouvernement veillera à ce que cette ordonnance soit conjointe à l'ensemble des institutions bruxelloises. Pour ce faire, **il travaillera avec les acteurs œuvrant dans la lutte contre les discriminations concernés et en associant les personnes victimes de discriminations afin d'éviter d'invisibiliser le problème ou de les déposséder d'un débat qui leur revient** »<sup>1</sup>.*

**Brupartners** estime qu'il aurait fallu que le comité d'accompagnement de ce projet de codification ne soit pas uniquement composé des membres des Cabinets ministériels et des Administrations concernées mais également d'acteurs de terrain, de personnes victimes de discriminations ou d'associations qui les représentent et d'interlocuteurs sociaux.

---

<sup>1</sup> Déclaration de politique générale commune au Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale et au Collège réuni de la Commission communautaire commune, législature 2019-2024, p. 44 (mis en gras par nos soins). Ci-après « DPR ».

**Brupartners** estime qu'il est nécessaire d'assurer un ensemble législatif cohérent au niveau régional et fédéral et ainsi veiller à l'adaptation – en temps voulu – de la codification lorsque les textes fédéraux (qui n'en sont encore qu'au stade de la réflexion après la phase d'évaluation des législations de lutte contre les discriminations de 2007) seront finalisés.

En outre, **Brupartners** déplore le manque de temps dont il dispose pour remettre un avis sur un projet de codification d'une telle ampleur et d'une si grande importance.

**Brupartners** prend acte du fait qu'Actiris a été consulté au cours du processus d'élaboration du présent Code. Il demande néanmoins que le Comité de gestion d'Actiris soit sollicité sur le projet de Code dans le cadre de ses missions et de la gestion paritaire.

## 1.2 Méthodologie

**Brupartners** salue le fait que le projet de Code a été rédigé en se basant sur une étude réalisée par un cabinet d'avocats, ce qui confère un caractère davantage scientifique à la structure du Code et aux modifications et nouvelles dispositions envisagées.

Dans un souci d'accessibilité, **Brupartners** aurait souhaité recevoir des documents plus lisibles et compréhensibles.

**Brupartners** aurait également apprécié recevoir une table des matières complète du Code.

## 1.3 Concepts et définitions

**Brupartners** accueille positivement l'existence d'un corpus de définitions harmonisées au sein du présent Code.

**Brupartners** salue également l'ajout des notions des « discriminations multiples » et « discriminations intersectionnelles ».

**Brupartners** relève que le Parlement de l'Union européenne précise « qu'en cas de discrimination intersectionnelle, les motifs de discrimination sont étroitement liés, ce qui crée un type unique de discrimination ; que l'intersectionnalité offre une perspective qui tient compte de motifs croisés sans donner la priorité à l'un d'entre eux ; qu'une approche intersectionnelle tient compte de la multidimensionnalité des expériences et des identités individuelles et implique une approche ascendante ; que l'utilisation d'une approche intersectionnelle dans l'analyse et les politiques nécessite de penser différemment à l'identité, à l'égalité et aux déséquilibres des forces »<sup>2</sup>.

Selon Unia, il est question de discrimination intersectionnelle « lorsque différents critères de discrimination interagissent et deviennent inséparables par l'interaction avec un contexte particulier, rendant une personne plus vulnérable que d'autres dans le même contexte ».

Au sein du projet de Code, la discrimination intersectionnelle est définie comme une discrimination directe ou indirecte, un harcèlement discriminatoire ou sexuel, ou une injonction de discriminer fondé simultanément sur plusieurs critères protégés, réels ou supposés, attribués en propre ou par association, qui interagissent en sorte qu'une seule discrimination peut être prouvée.

---

<sup>2</sup> Résolution du Parlement européen du 6 juillet 2022 sur la discrimination intersectionnelle dans l'Union européenne : situation socio-économique des femmes d'origine africaine, du Moyen-Orient, latino-américaine et asiatique, [P9\\_TA\(2022\)0289](#).

Pour **Brupartners**, il importe que la définition soit la plus complète possible, conforme au prescrit européen et harmonisée à tous les niveaux de pouvoir.

**Brupartners** salue également l'harmonisation de la définition de « plan diversité public » (cfr. Point 2.2.). Néanmoins, il estime qu'il serait judicieux d'harmoniser les définitions de « non-discrimination » et d' « anti-discrimination ».

Enfin, **Brupartners** accueille positivement la création du concept d' « instances bruxelloises » qui regroupe les instances régionales et communautaires afin de permettre la création d'un cadre harmonisé pour l'intégration de l'égalité des chances dans les politiques publiques.

**Brupartners** regrette toutefois que les notions de « lutte contre les discriminations » et de « diversité » soit noyées dans le concept d' « égalité des chances ». **Brupartners** estime qu'une plus nette distinction doit être opérée au sein du Code. Par ailleurs, **Brupartners** considère que cette codification pourrait aussi permettre de mener une réflexion sur le concept d'équité.

Dans un même ordre d'idées, **Brupartners** considère qu'il serait utile de mieux préciser, dans le projet de Code, quand il est question de « plans d'actions positives », de « plans d'actions » ou de « plans diversité » afin d'éviter toute confusion. Il s'avère nécessaire, en vue d'assurer la sécurité juridique de tous les acteurs, d'être suffisamment précis et clair sur la portée des termes employés.

Au sein du Titre 2 de la PARTIE 1 du projet de Code, **Brupartners** souhaite modifier la définition d' « employeur » (p. 10). Dans la version actuelle du projet de Code, ce terme est défini comme « *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* ». **Brupartners** souhaite remplacer cette définition par la phrase suivante : « 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, en ce compris les institutions publiques ». Cette modification se justifie par le fait qu'Actiris, par exemple, accompagne déjà le niveau régional et local, mais aussi des institutions communautaires et mêmes fédérales.

Dans ce même titre de la PARTIE 1 du Code, à propos de la définition des « organes consultatifs » (p. 17), **Brupartners** s'interroge sur la place du CNDD (bientôt « Conseil de l'Inclusion »). Celui-ci ne tombe en effet pas dans la définition proposée puisqu'il n'est pas créé dans le cadre d'une ordonnance mais bien d'un groupe de travail du Comité de gestion.

## 1.4 Champ d'application

### 1.4.1. Champ d'application matériel

Le droit à la non-discrimination s'applique de manière transversale aux domaines d'actions des législateurs bruxellois.

Les compétences des législateurs bruxellois relatives à la lutte contre les discriminations sont définies par référence aux matières pour lesquelles ils sont par ailleurs compétents en vertu des règles répartitrices des compétences.

**Brupartners** estime toutefois que ce champ d'application mériterait d'être précisé. Il semble que dans certains domaines (en matière d'emploi notamment), le législateur bruxellois empiète sur les compétences du législateur fédéral (cfr. Point 2.1.).

#### 1.4.2. *Champ d'application personnel*

Le présent Code contient donc toutes les règles en matière d'égalité, de lutte contre les discriminations et de promotion de la diversité auxquelles toutes les personnes, tant du secteur public que du secteur privé, y compris les instances régionales, de la COCOM et de la COCOF, ainsi que l'administration locale doivent se conformer en ce qui concerne les compétences conférées aux législateurs bruxellois en vertu de la loi spéciale.

**Brupartners** constate que les obligations qui pèsent sur les employeurs du secteur public ne sont pas toujours les mêmes que celles qui concernent les employeurs du secteur privé. Il existe également des différences entre les obligations imposées aux administrations publiques régionales et celles prévues pour les administrations publiques locales.

Il ressort de l'évaluation juridique du projet de codification que le présent Code articule les obligations pesant sur chaque catégorie d'acteurs de manière cohérente, justifiée et proportionnée. Le maintien d'obligations différenciées implique, en effet, de définir des catégories de titulaires dans le respect du principe constitutionnel d'égalité et de non-discrimination<sup>3</sup>.

### 1.5 Articulation avec les autres législations

**Brupartners** s'interroge sur la bonne articulation entre les différentes législations concernant la lutte contre les discriminations, l'égalité des chances et la promotion de la diversité qui subsisteraient et co-existeraient avec le présent Code.

Si **Brupartners** salue l'effort de codification qui contribue largement à la lisibilité, à la rationalisation et à la praticabilité du droit bruxellois de la non-discrimination, il s'interroge sur la bonne articulation du Code avec d'autres textes législatifs traitant des matières connexes, tel que le droit au logement par exemple. En effet, certaines dispositions se trouvant actuellement dans le Code bruxellois au Logement seront transférées dans le présent Code.

**Brupartners** s'interroge enfin sur l'articulation de certaines parties du Code avec la législation fédérale en matière de lutte contre les discriminations.

## 2. Considérations particulières

Eu égard à l'ampleur du texte qui est soumis à l'avis, **Brupartners** a choisi de se concentrer principalement sur les parties du Code dédiées à la lutte contre les discriminations et à l'égalité de traitement en matière d'emploi.

A ce titre, **Brupartners** s'interroge sur le fait qu'Actiris ne soit pas considéré comme un acteur régional dédié (Partie 3 – Titre 1<sup>er</sup> – Chapitre 1<sup>er</sup>).

---

<sup>3</sup> Deprevernet Avocats, Rapport d'évaluation juridique, Etat des lieux des législations bruxelloises de non-discrimination et de promotion de la diversité, en vue de leur codification, 21/2234 – Région de Bruxelles-Capitale (EQUAL.BRUSSELS) | Codification de la législation égalité et non-discrimination.

## 2.1 Lutte contre les discriminations et égalité de traitement en matière d'emploi

**Brupartners** prend acte que la codification des dispositions dédiées à la lutte contre les discriminations et à l'égalité de traitement en matière d'emploi s'opère à droit constant.

Pourtant, à la lecture de certaines dispositions, **Brupartners** constate que des mises à jour ou même des modifications ont été apportées. **Brupartners** attire donc l'attention du Gouvernement sur l'importance de garder une protection au moins équivalente à ce qui existe actuellement.

Au Chapitre 1<sup>er</sup> du TITRE 5 de la PARTIE 2 du projet de Code, **Brupartners** constate qu'il est question des tests de discrimination dans le cadre de l'emploi et du logement.

Dans le cadre des 15 engagements pris par le Gouvernement bruxellois « pour lutter contre les discriminations à l'embauche et promouvoir la diversité en emploi », le Ministre en charge de l'Emploi et la Formation professionnelle s'était engagé à renforcer les tests de situation en les rendant plus effectifs et proactifs. Un avant-projet d'ordonnance portant modification de diverses dispositions visant à lutter contre les discriminations en matière d'emploi est donc en cours d'adoption.

**Brupartners** s'est prononcé au sujet de cet avant-projet d'ordonnance<sup>4</sup>. Déjà à l'époque, **Brupartners** attirait l'attention du Gouvernement sur les limites des compétences de la Région en matière de tests de discrimination. Dans son avis, le Conseil d'Etat a finalement estimé que le Gouvernement bruxellois ne pouvait plus s'emparer de cette compétence comme ce fut le cas en 2017, étant donné que des mécanismes de contrôle similaires ont entre-temps été introduits au niveau fédéral.

Concernant ces tests de discrimination, **Brupartners** se permet de rappeler les considérations émises dans son avis du 16 juin 2022. Par ailleurs, il appelle le Gouvernement à collaborer avec les autorités fédérales compétentes pour que soit établi un cadre législatif clair et lisible pour les acteurs, en particulier les employeurs.

Enfin, **Brupartners** suppose que le contenu des dispositions de l'avant-projet d'ordonnance portant modification de diverses dispositions visant à lutter contre les discriminations en matière d'emploi sera directement intégré dans le présent Code une fois l'ordonnance adoptée.

## 2.2 Promotion de la diversité et lutte contre les discriminations dans la fonction publique régionale bruxelloise

**Brupartners** salue l'introduction d'une définition de « plan diversité public » dans le présent Code.

En ce qui concerne les actions positives et les plans d'actions positives, **Brupartners** rappelle les considérations émises dans son avis d'initiative du 19 mai 2022<sup>5</sup>. **Brupartners** souhaiterait que la relation entre les plans d'actions positives et les autres mesures de promotion de la diversité de la Région de Bruxelles-Capitale soit clarifiée au sein de ce Code.

## 2.3 Intégration de l'égalité des chances dans les politiques publiques

**Brupartners** salue l'harmonisation et l'extension de l'application du test d'égalité des chances aux actes de la COCOF et de la COCOM.

---

<sup>4</sup> [A-2022-034-BRUPARTNERS](#).

<sup>5</sup> [A-2022-027-BRUPARTNERS](#).

**Brupartners** attire toutefois l'attention du Gouvernement sur la nécessité de correctement former (aux procédures et aux outils informatiques) les agents des Administrations de la COCOF et de la COCOM amenés à appliquer ce test d'égalité des chances.

Le Test égalité des chances constitue un outil important mais il est à l'heure actuelle peu efficace. **Brupartners** demande que soit menée une évaluation approfondie de cet outil afin, le cas échéant, de le réformer. Dans ce cadre, **Brupartners** estime qu'il faudra pouvoir réfléchir au concept même d'égalité des chances. S'il permet aujourd'hui de lutter contre les discriminations, il doit pouvoir être interrogé et évoluer<sup>6</sup>.

## 2.4 Plans thématiques

**Brupartners** prend acte du fait que le Code prévoit l'obligation pour le Gouvernement d'élaborer, pour chaque législature un ou plusieurs plans ou programmes d'actions impliquant l'ensemble des compétences régionales<sup>7</sup>.

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

- Le sexe et le genre, y compris les violences fondées sur le genre ;
- L'origine et la situation sociales ;
- L'orientation sexuelle et l'identité et l'expression de genre ;
- Les critères dits raciaux ;
- Le handicap.

Si **Brupartners** accueille positivement cette obligation, il insiste sur l'importance d'évaluer, à mi-parcours et en fin de législature, si ces plans d'actions ont bien été respectés.

## 2.5 Sanctions et indemnisation des personnes victimes

**Brupartners** salue l'introduction dans le projet de Code de sanctions modulables en fonction, notamment, de la multiplicité des critères protégés sur lesquels se fondent la discrimination, ou encore, du caractère systémique du contexte de discrimination.

Toutefois, **Brupartners** attire l'attention sur le risque potentiel d'application de sanctions différentes par l'une ou l'autre juridiction en fonction du ou des critères de discrimination reconnus.

**Brupartners** insiste sur le fait que les sanctions doivent bien être dissuasives et proportionnées. Par ailleurs, **Brupartners** estime que les sanctions prévues doivent être harmonisées avec ce qui est prévu au niveau fédéral. **Brupartners** insiste néanmoins sur le fait que l'application de ces sanctions dissuasives ne doit pas représenter des charges administratives plus importantes dans le chef des employeurs en amont.

Au Titre 7 de la PARTIE 2, **Brupartners** constate que le projet de Code ajoute une catégorie de personnes à la liste de personnes susceptibles de se voir punies 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. Cette

---

<sup>6</sup> [A-2022-068-BRUPARTNERS](#).

<sup>7</sup> PARTIE 3, TITRE 1<sup>er</sup>, Chapitre 3 du projet de Code.



catégorie correspond aux personnes qui, agissant en qualité de préposé ou de mandataire, commettent des discriminations intentionnelles visées par les dispositions de la PARTIE 2 du Code.

**Brupartners** demande dans quelle mesure les personnes physiques (voir Code) sont concernés par cette disposition.

### 3. Considérations relatives aux Conseils consultatifs

Alors que l'Accord de Gouvernement de juillet 2019 annonçait l'ambition de simplifier le paysage consultatif bruxellois<sup>8</sup>, **Brupartners** constate la création de nouveaux Conseils durant la législature, contribuant à la complexification du paysage consultatif bruxellois. Les dispositions concernant ces différents Conseils se retrouvent au sein de la PARTIE 3 du Code (*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*), au TITRE 2 consacré aux organes consultatifs.

A ce jour, au minimum une trentaine de Conseils ou organes consultatifs régionaux bruxellois existent (sans compter les organes consultatifs communautaires compétents en Région de Bruxelles-Capitale). Certains acteurs de la société civile, tels que les interlocuteurs sociaux bruxellois, composent plusieurs de ces Conseils. La situation devient ubuesque et peut entraîner des effets contreproductifs : pour certains textes, le Gouvernement doit solliciter l'avis de 5 ou 6 Conseils (voire davantage). Un même membre, par ses mandats, peut donc être impliqué dans la rédaction de plusieurs de ces avis. L'impact de ces multiples avis, travaillés en silo au sein de chaque Conseil, risque d'être réduit, posant alors la question de la pertinence des Conseils et le traitement qui en est fait par le Gouvernement. Il importe d'éviter cette situation et de préserver la force de la fonction consultative en Région de Bruxelles-Capitale.

C'est pourquoi, pour **Brupartners**, il serait plus efficace, plus efficient et plus pertinent d'avoir un Conseil consultatif « couple » qui aurait pour mission de rendre des avis sur saisine et d'initiative (et éventuellement des missions connexes) sur l'ensemble des thématiques liées à l'égalité, la non-discrimination et la promotion de la diversité. Ces matières étant connectées et transversales, il y a une logique à ce qu'elles soient traitées au sein d'un même Conseil qui rassemblerait notamment, le CEFH, le CPH et le Conseil Racisme. L'expérience de Brupartners depuis presque 30 ans, avec le travail de rédaction d'avis en Commissions internes composées des membres et experts dans la thématique, avant leur adoption en Assemblée plénière, est un modèle transposable.

Une telle organisation permettrait également des économies d'échelle (diminution du nombre de saisines, diminution du nombre de réunions, diminution du nombre de traductions, etc.).

En ce qui concerne plus particulièrement la création d'un Conseil consultatif pour l'élimination du racisme, **Brupartners** rappelle le récent avis d'initiative adopté par son Conseil d'administration à propos de l'avant-projet d'ordonnance portant la création d'un Conseil consultatif pour l'élimination du racisme en Région de Bruxelles-Capitale et des conséquences sur le fonctionnement général de Brupartners<sup>9</sup>.

Dans le contexte actuel de la rationalisation de la fonction publique, avec des projets de grande ampleur tels qu'Optiris (acronyme de « optimisation de la performance et de la transition

---

<sup>8</sup> Accord de Gouvernement 2019-2024 (p. 107) : « *Le Gouvernement proposera une architecture simplifiée et plus lisible des différentes structures de concertation afin de renforcer leur accessibilité pour le citoyen* ».

<sup>9</sup> [A-2023-041-BRUPARTNERS](#).

institutionnelle »), **Brupartners** s'étonne de la création d'un nouvel organe consultatif dans le paysage consultatif déjà très (trop) dense au niveau régional.

Puisqu'à ce stade cette option n'a pas été choisie, mais pour assurer un minimum de cohérence, **Brupartners** se demande ce qu'il en est de l'intégration du texte concernant le Conseil Racisme dans le présent Code. Il serait logique que, dans la PARTIE 3 du Code, au TITRE 2 relatif *aux organes consultatifs*, soit intégré le Conseil Racisme, comme c'est le cas pour le Conseil bruxellois de l'Égalité entre les Femmes et les Hommes (CEFH) et le Conseil bruxellois des Personnes en situation de Handicap (CPH).

Par ailleurs, **Brupartners** se demande quelles sont les articulations prévues entre ce nouveau Conseil et le Comité régional Diversité, le Comité régional pour l'Égalité des Chances.

\*  
\*       \*