Analyse du Code bruxellois de l'égalité, de la non-discrimination et de la promotion de la diversité

Table des matières

1. Contexte 3
2. Le secteur non marchand = ? 3
2.1. Une multitude de désignations 3
2.2. Un manque de clarté 5
3. Analyse du Code 6
3.1. Disposition générales (Articles 1 à 3) 6
3.2. Droit à la non-discrimination (Articles 6 à 57) 6
A. Champ d'application 6
B. Evaluation 6
C. Analyse 6
a. Au cœur des politiques diversité et inclusion : la lutte contre les discriminations 6
b. Aménagements raisonnables pour les personnes en situation de handicap ou leur aidant proche 7
c. Comportements non discriminants 8
d. Dispositifs **généraux** de protection contre les discriminations 8
e. Dispositifs **spécifiques** de protection contre les discriminations 9
f. Recherche et poursuite des discriminations 10
3.3. 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 (Articles 58 à 171) 11
A. Champ d'application 11
B. Analyse 11

a. Représentativité 11
b. Plans diversité publics 12
c. Accessibilité des sites internet et des applications mobiles 13
d. Accès des lieux publics aux chiens d'assistance 14
e. Plans diversité privés 14
f. Projet favorisant l'égalité des chances 14
4. Des compétences en matière de lutte contre la discrimination et de promotion de l'égalité de traitement 15
5. Monitoring du présent Code 15
6. Dispositions modificatives 15

Analyse du Code bruxellois de l'égalité, de la non-discrimination et de la promotion de la diversité

1. Contexte

Le 16 octobre 2024 est entré en vigueur le Code bruxellois de l'égalité, de la non-discrimination et de la promotion de la diversité.

Ce Code rassemble toutes les règles relatives à l'égalité et à la lutte contre les discriminations dans un texte unique. Il intègre une série de nouveautés, principalement issues de la jurisprudence nationale et européenne. Pour ce faire, il abroge pas moins de 24 décrets et ordonnances ainsi que des dizaines de dispositions éparses (Articles 203 à 207 du Code).

2. Le secteur non marchand = ?

2.1. Une multitude de désignations

A la lecture du Code, il apparait que le secteur non marchand n'est pas uniformément désigné. On le retrouve sous plusieurs vocables :

- **ASBL** (Article 5, 5°) : *association sans but lucratif visée par le Code des sociétés et des associations du 23 mars 2019*.

- **ASBL communale** (Article 5, 6°) : *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.*

  ⇨ Ce type d'ASBL est repris dans la définition d'« **Administrations locales** » (Article 5,2°, d), qui *désignent a) les communes, b) les intercommunales, c) les régies communales autonomes, et d) les ASBL communales*.

- **Instances de la COCOF** (Articles 5, 30°) :
  - *les services du Collège de la Commission communautaire française ;*
  - *les institutions, centres et services **agréés par la COCOF ou soumis au contrôle** de celle-ci ;*
  - *les organismes d'intérêt public de la COCOF appartenant à la catégorie A et à la catégorie B, conformément à la loi du 16 mars 1954 relative au*

contrôle de certains organismes d'intérêt public, et leurs filiales opérationnelles;
- *les **ASBL créées à l'initiative du Collège**.*

- **Instances COCOM** (Article 5, 31°) :
  - *les services du Collège réuni ;*
  - *les institutions, centres et services **agréés par la COCOM ou soumis au contrôle** de celle-ci, en ce compris les CPAS et les associations de CPAS ;*
  - *les organismes d'intérêt public de la COCOM appartenant à la catégorie A et à la catégorie B, conformément à la loi du 16 mars 1954 relative au contrôle de certains organismes d'intérêt public, et leurs filiales opérationnelles ;*
  - *les **ASBL créées à l'initiative du Collège réuni**.*

- **Instances régionales** (Article 5,32°) :
  - *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**.*

  ⇨ Les instances régionales, COCOF et COCOM sont reprises dans la définition d'**« Instances bruxelloises »** (Article 5, 29°).

- **Personnes morales de droit privé qui ont la qualité d'organismes du secteur public bruxellois (Article 153)**.

  Pour présenter cette qualité, il convient de réunir les caractéristiques suivantes :
  - *créé pour satisfaire spécifiquement des besoins d'intérêt général ayant un caractère autre qu'industriel ou commercial ;*
  - *doté de la personnalité juridique ;*
  - *soit 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.*

Le secteur non marchand est également désigné par d'autres appellations au sein du Code, qui ne sont pas définies : organisations associatives (Article 5,10°), entreprise (article 5,48°), institutions du secteur non marchand (Articles 161 et 163).

2.2. Un manque de clarté

Pas évident d'y voir clair ! Surtout lorsqu'on sait à quel point le choix des mots est fondamental en droit. Le législateur a-t-il voulu instaurer des régimes distincts ? BRUXEO mène actuellement un plaidoyer pour que la réalité du secteur non marchand soit prise en compte de façon cohérente et adaptée.

3. Analyse du Code

Afin de transmettre des informations qui soient objectives et complètes, cette note passera en revue toute la structure du Code en précisant chaque fois les destinataires des mesures qu'il contient. Selon votre réalité (agrément, contrôle exercé par la COCOF ou la COCOM, organe à l'initiative de la création de l'ASBL), veillez à **vérifier** quelles sont vos obligations spécifiques et à quelle disposition vous êtes soumis.

3.1. Disposition générales (Articles 1 à 3)

La Partie 1 du Code contient les dispositions introductives, soit l'objectif poursuivi et les directives européennes qu'il transpose.

Sa lecture en est conseillée puisqu'elle contient les **définitions** de 55 termes essentiels à la bonne compréhension du Code (la liste des critères protégés, les notions de distinctions, discriminations directes et indirectes, de groupement d'intérêts, etc.).

Il n'est pas possible de les passer en revue dans ce document ; un lexique contenant certaines notions à maitriser absolument vous est toutefois accessible en annexe. Les mots s'y retrouvant sont surlignés en jaune.

3.2. Droit à la non-discrimination (Articles 6 à 57)

A. Champ d'application

Cette partie s'applique, sauf précisions spécifiques, à **TOUT le secteur non marchand**.

B. Evaluation

A noter que la bonne application et l'effectivité des dispositions contenues dans cette partie sont évaluées tous les **5 ans** à compter de l'entrée en vigueur du Code, par le Parlement de la Région de Bruxelles-Capitale, l'Assemblée de la Commission communautaire commune et l'Assemblée réunie de la Commission communautaire commune. 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 commune et à l'Assemblée réunie de la Commission communautaire commune par une commission d'experts en matière de lutte contre les discriminations (Article 183).

C. Analyse

a. Au cœur des politiques diversité et inclusion : la lutte contre les discriminations

- Le Code commence par énoncer une série de **comportements interdits** (Article 7):

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.

Cette liste n'est *a priori* pas surprenante. Il convient toutefois de noter la nouveauté de l'interdiction de la discrimination **intersectionnelle**.

- Le Code passe ensuite en revue les **systèmes de justification** qui pourraient légitimer des comportements à priori interdits (Articles 8 à 10) :

  - Le régime de justification classique est dit « ouvert ». En d'autres termes, toute distinction fondée sur un critère protégé constitue une discrimination directe, sauf si elle se justifie objectivement par un but légitime et que les moyens pour atteindre ce but s'avèrent appropriés et nécessaires.

    Le Code prévoit cependant trois régimes de justification dits « fermés ». Dans ces derniers, seuls certains motifs énumérés limitativement peuvent justifier la distinction. Trois distinctions directes identifiées à l'article 8 du Code bénéficient de ce régime. Il s'agit des distinctions fondées sur les critères de la prétendue race, la couleur de peau, l'ascendance ou l'origine nationale ou ethnique (8, § 2), sur le critère du sexe (8, §3) ou, dans le domaine de l'emploi et des relations de travail, sur les critères de l'orientation sexuelle, de l'âge, du handicap, ou de la conviction religieuse ou philosophique (8, §4).

b. Aménagements raisonnables pour les personnes en situation de handicap ou leur aidant proche

- L'employeur ne peut pas refuser sans justification une demande d'aménagement raisonnable, émanant d'une personne en situation de handicap ou – c'est une nouveauté – d'une personne ayant **un statut d'aidant proche.** Si l'aménagement ne peut être mis en place, la personne doit être **informée des motifs du refus** et se voir, le cas échéant, proposer une **alternative équivalente** sans que cela ne doive constituer une **charge disproportionnée** (Articles 11 et 12).

  /! Obligations différentes et spécifiques pour les ASBL qui correspondent aux notions **Instances bruxelloises (COCOF, COCOM, régionales), les opérateurs d'insertion socioprofessionnelle** et les **Administrations locales (soit les ASBL communales) :** celles-ci ont l'obligation, lorsqu'elles refusent un aménagement jugé déraisonnable, de proposer une alternative équivalente à la personne en situation de handicap ou à l'aidant proche concerné.

c. Comportements non discriminants

- Le Code prévoit la possibilité de proposer des biens et services exclusivement ou essentiellement destinés aux membres d'un sexe déterminé (Article 15).

  Le fait de proposer, par exemple, une formation professionnelle réservée aux femmes, ne constitue pas une discrimination si elle est **objectivement justifiée par un but légitime et que les moyens de réaliser ce but sont appropriés et nécessaires.**

- Des **actions positives** peuvent également être mises en place dans le respect du cadre règlementaire suivant (Article 16) :
  - Il existe une inégalité manifeste
  - La disparition de cette inégalité est désignée comme un objectif à promouvoir
  - Le mesure d'action positive est de nature temporaire et de nature à disparaitre dès que l'objectif visé est atteint
  - La mesure d'action positive ne restreint pas inutilement les droits d'autrui

- Il est rappelé le principe des « **clauses de sauvegarde** » : une distinction sur la base de critères protégés ne s'analyse jamais en une quelconque forme de discrimination lorsqu'elle est imposée par ou en vertu d'une loi, d'un décret ou d'une ordonnance (Article 17).

  Par exemple, la législation belge prévoit que l'on ne peut bénéficier d'une pension légale qu'à partir d'un certain âge (par exemple 65 ans, ou 67 à terme). Cette distinction fondée sur l'âge constitue bien une différence de traitement, **mais elle ne peut pas être considérée comme discriminatoire**, car elle est prévue **explicitement par la loi**.

d. Dispositifs **généraux** de protection contre les discriminations

Le Code prévoit en matière de « **Dispositifs généraux de protection** » contre les discriminations, les mécanismes suivants :

- La **nullité** des clauses contractuelles insérées par l'employeur et stipulant que le travailleur renonce à ses droits en matière de non-discrimination (Article 18) ;

- La **protection contre les représailles** de la personne qui signale une discrimination ou introduit une plainte (Articles 19 à 21). Le Code l'étend à toutes les personnes qui interviennent comme conseil, défendeur, témoin, ou soutien de la victime. Les personnes qui interviennent comme lanceurs d'alerte peuvent également en bénéficier.

  /! Attention que l'employeur d'une ASBL, qui correspond aux notions **Instances bruxelloises (COCOF, COCOM, Régionales)**, et **Administrations locales (soit les ASBL communales) et qui adopte une mesure préjudiciable en représailles,**

devra réintégrer le travailleur qui en fait la demande ou lui permettre d'exercer **ses fonctions aux mêmes conditions** que précédemment (Article 20).

- **La responsabilité contractuelle de l'employeur. Le Code a introduit une rehausse des indemnités forfaitaires, et précise le fonctionnement des indemnités en cas de discrimination intersectionnelle.** En tant qu'employeur, si vous êtes coupable d'un fait de discrimination, vous vous exposez au paiement d' une indemnisation forfaitaire fixée entre **2.000 et 6.000 €**. En cas de discrimination multiple, chaque discrimination constatée donne lieu à l'application de cette fourchette (Article 22).

  Le travailleur peut également réclamer le paiement du dommage réellement subi moyennant preuve de l'étendue de celui-ci.

  /! Attention que lorsque la mesure préjudiciable est adoptée par l'employeur d'une ASBL qui correspond aux notions **Instances bruxelloises (COCOF, COCOM, Régionales)**, et **Administrations locales (soit les ASBL communales)**, la victime, Unia ou le groupement d'intérêt qui agit en son nom peut réclamer une indemnisation forfaitaire correspondant 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 hypothèse, l'indemnité est limitée à **3 mois** (Article 23).

- L'**affichage** de la décision : Le Code formalise la possibilité pour le juge d'ordonner l'affichage de sa décision ou du résumé qu'il en rédige**, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur des établissements** du contrevenant, ou sa publication dans les **journaux** ou par toute autre manière. Il est à noter que l'identité de l'auteur de la discrimination peut être mentionnée si cette mention est nécessaire pour prévenir des discriminations futures de la part du même auteur. La diffusion ne peut pas se faire sur **Internet**, sauf exceptions précisées à l'article 25, alinéa 2, du Code.

e. Dispositifs **spécifiques** de protection contre les discriminations

Le Code aborde, après les dispositifs généraux développés ci-dessus, **les dispositifs spécifiques de protection :**

- Pour garantir l'égalité de traitement dans le domaine de l'emploi, 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**, et **indépendants de la responsabilité familiale** (Article 26).

- Après un **congé de naissance, de maternité, d'adoption, ou tout autre congé dans le cadre de ses responsabilités familiales**, un travailleur doit retrouver sa fonction ou une fonction équivalente **à des conditions qui ne lui soient pas moins favorables**. Il doit également **bénéficier de toute amélioration de ses conditions**

de travail à laquelle il aurait eu droit s'il n'avait pas été absent en raison de ce congé (Article 27). L'employeur qui ne respecterait pas cette disposition s'expose au paiement d'une indemnité équivalente à 6 mois bruts de rémunération.

- En matière de **formation**, **sauf dans le cas d'une action positive**, il est interdit de discriminer les personnes sur base d'un ou de plusieurs critères protégés, au niveau des conditions d'accès, de la communication, ou de l'obtention des diplômes, certificats et titres. L'employeur responsable d'un organisme de formation doit également prévoir des **aménagements raisonnables** pour garantir la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement à l'égard des personnes en situation de handicap (Articles 28 à 30).

f. Recherche et poursuite des discriminations

Le Code prévoit la « **recherche et la poursuite des discriminations** » via :

- Les **Tests de discrimination** effectués :
  - par Actiris dans le domaine de l'emploi (Article 34),
  - par la victime elle-même, ou par toute personne agissant à sa demande, ou UNIA, l'Institut ou un groupement d'intérêt (Article 47).

- L'**action en cessation** (Article 41). Le juge pourra dorénavant formuler des injonctions positives de nature à empêcher la répétition de la discrimination constatée. Il pourrait, par exemple, ordonner à l'employeur de **réintégrer** le travailleur licencié.

- La condamnation au paiement d'une **astreinte par** l'auteur de la discrimination au cas où il ne serait pas mis fin à celle-ci (Article 42).

- La représentation en justice de la victime par un groupement d'intérêt (Articles 43 et 44).

- L'article 46 du Code prévoit, dans le cadre d'une procédure civile ou administrative, une liste non exhaustive de faits qui permettent de **présumer l'existence d'une discrimination**.

Viennent ensuite les **dispositions pénales et les amendes administratives**. Il est en effet possible d'être emprisonné et/ou de devoir payer une amende pour avoir commis des discriminations ou incité à la discrimination, à la haine ou à la violence sur base d'un ou plusieurs critères protégés (Articles 48 à 53).

- Les articles 54 à 57 décrivent les **sanctions administratives et disciplinaires possibles**. On peut notamment relever que :
  - Une amende administrative de 125 à 6.200 € peut être infligée.
  - L'amende administrative est appliquée autant de fois qu'il y a de personnes victimes d'une infraction, sans que son montant puisse excéder 20.000 €.

- 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.

3.3. 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 (Articles 58 à 171)

A. Champ d'application

Malgré la formulation du titre de cette troisième partie, il est également question d'ASBL au sens de l'article 5,5° du Code, puisqu'on y développe aux articles 161 à 163 les Plans diversité Privés.

B. Analyse

a. Représentativité

⇨ Liée au Sexe :

Il convient de s'arrêter sur les règles de représentativité au niveau local qui contiennent des règles pour les ASBL communales.

- L'article 133 précise que :
  - Le conseil d'administration d'une ASBL communale ne peut pas comporter plus de 2/3 de membres du même sexe.
  - Au moins 1/3 des représentants de la commune au sein de l'assemblée générale d'une ASBL communale sont de sexe différent.
  - Les représentants désignés par le conseil communal de chaque commune au sein de l'assemblée générale d'une ASBL pluricommunale sont de sexe différent.
  - 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.

⇨ Personnes en situation de handicap

- L'Article 136 impose aux administrations des CPAS et aux administrations locales (ce qui inclut les ASBL communales) d'engager **au moins 1 personne en situation de handicap à mi-temps par tranche de 20 équivalents temps plein** prévus au cadre du personnel. L'article 137 précise ce qu'on peut entendre d'une « personne en situation de handicap ».

- A nouveau pour les administrations locales et les CPAS, l'article 138 propose de passer par les **ETA** pour satisfaire à cette obligation, et impose une obligation similaire pour la passation de **marchés publics**. 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.

Le respect de ces dispositions est évalué tous les **2 ans** dans un rapport au Parlement régional et à l'assemblée réunie de la COCOM. Les modalités pratiques relatives à l'évaluation sont fixées par le Gouvernement et le Collège réuni (Article 177).

b. Plans diversité publics

⇨ Au sein des instances bruxelloises

Les articles 141 à 145 abordent les « **Plans diversité publics** », dont la réalisation est obligatoire au sein des **instances bruxelloises**, soit les ASBL qui correspondent aux notions **Instances COCOF, COCOM, et Régionales** :

⇨ **/!** Nous n'entrerons pas dans les détails de ces plans diversité, car les arrêtés d'exécution (qui fixent le contenu du plan, les modalités de diagnostic, d'approbation, de suivi et d'évaluation) sont en cours de préparation.

⇨ **/!** Nous précisons également que le Code ne prévoit pas de sanctions vis-à-vis des instances bruxelloises qui ne se soumettraient pas à l'obligation de réaliser un Plan diversité public. Cela ne signifie pas que les futurs arrêtés n'en prévoiront pas.

⇨ Les informations suivantes peuvent toutefois déjà être épinglées :

Chaque instance bruxelloise est tenue de :

- désigner un membre du personnel chargé du Plan diversité public,
- créer une commission d'accompagnement.

L'article 143 ajoute que chaque instance régionale doit transmettre :

- systématiquement ses offres d'emploi à Actiris et à Bruxelles fonction Publique,
- à l'Observatoire de l'Emploi public régional les données permettant le suivi de ces actions.

Attention que « Les instances bruxelloises doivent intégrer dans leurs **règlements de travail** des dispositions informant les membres du personnel des **procédures de signalement, internes et externes**, lorsqu'ils suspectent une discrimination. » (Article 145).

⇨ Au sein des Administrations locales

Pour le « **Plan diversité public** » des administrations locales (ce qui inclut les ASBL communales), nous demeurons également dans l'attente de l'arrêté précisant le contenu minimal de ces plan diversité. Toutefois les détails suivants sont fournis au sein du Code (Articles 146 à 151) : chaque administration locale est tenue d'élaborer un Plan diversité public qui a une durée de trois ans. Lorsque le nombre de travailleurs est supérieur à 49, les plans sont établis en concertation avec les délégations de travailleurs.

Chaque commune est tenue de :

- désigner un ou une **manager de la diversité** en charge de la rédaction, de la mise en œuvre et du suivi des plans diversité de la **commune et des administrations locales qui dépendent d'elles.**
- créer une **commission d'accompagnement diversité**, organe collégial où siège le/la manager de la diversité.

Tout comme pour les instances régionales, il est prévu que les administrations locales transmettent automatiquement toutes leurs offres d'emploi à Actiris (article 148).

c. Accessibilité des sites internet et des applications mobiles

Les instances bruxelloises, les administrations locales et organismes du secteur public bruxellois sont soumis à des contraintes spécifiques en ce qui concerne l'accessibilité de leurs sites internet et de leurs applications mobiles.

- L'article 153 du Code précise que quel que soit l'appareil utilisé, les sites internet et applications mobiles des instances bruxelloises et des administrations locales, ainsi que des personnes morales de droit privé qui ont la qualité d'organisme du secteur public bruxellois sont **perceptibles, utilisables, compréhensibles et robustes** pour les utilisateurs, **y compris les personnes en situation de handicap.**

  Certains organismes, bien qu'ils correspondent à cette définition, ne sont pas tenus de répondre aux exigences de l'article cité ci-dessus, lorsque celle-ci leur impose une charge **disproportionnée**. Une évaluation initiale doit être réalisée en concertation avec le Conseil bruxellois des personnes en situation de handicap. Afin d'évaluer si les exigences d'accessibilité constituent une charge disproportionnée, il importe de tenir compte de dimensions telles que **la taille de l'organisation, ses ressources, sa nature, et l'équilibre des coûts et des avantages de ces adaptations pour la structure.** Les possibilités de dérogation et les conditions de déclaration sur l'accessibilité sont détaillées dans les articles 154 à 156.

- Une procédure **d'évaluation et de contrôle** sera mise en place (article 157,5°).

d. Accès des lieux publics aux chiens d'assistance

Les chiens d'assistance ont accès à tous les lieux ouverts au public. Par « lieux ouverts au public » au sens du Code, il faut entendre **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 taxi et les services de location de voitures avec chauffeur.

Par dérogation, l'accès aux lieux ouverts au public peut être refusé, en vertu d'une disposition législative ou règlementaire contraire :

- 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 ;
- 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.

Toutefois, **ce refus d'accès doit être porté à la connaissance du public par voie d'affichage.**

Le refus d'accès d'un chien d'assistance aux lieux ouverts au public sur la base d'une raison autre que celles prévues par le Code **est punissable d'une amende de 50 à 100 €.**

De plus, il est prévu qu'un rapport sera présenté tous les deux ans reprenant les éventuelles plaintes reçues ainsi que les problèmes posés par l'application de cette partie (Article 181).

e. Plans diversité privés

Le Code (Articles 161 à 163) prévoit ensuite l'octroi d'un **subside et/ou d'un label** pour la mise en place par le secteur marchand et non marchand d'un « **Plan diversité privé** ». De façon similaire au Plan diversité public, l'arrêté qui sera adopté par le Gouvernement régional doit apporter davantage de précisions à ce sujet.

/!\ Les ASBL agréées par la Région, la VGC, la FWB ou le fédéral, et celles non agrées et non soumises au contrôle de la COCOF et de la COCOM, tombent dans la faculté de faire un Plan diversité privé.

f. Projet favorisant l'égalité des chances

Il est prévu l'octroi de subventions à des ASBL qui répondent à un appel à projets de Equal.brussels pour un projet qui favorise l'égalité des chances (Articles 164 à 171).

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

La dernière partie du Code nomme les organismes compétents en matière de lutte contre la discrimination et de promotion de l'égalité de traitement :

- Il est prévu que le gouvernement régional et les collèges de la COCOF et de la COCOM contrôlent l'application du présent Code et de ses mesures d'exécution, et surveillent le respect de ceux-ci.
- /!\ Obligation spécifique pour les instances bruxelloises et les administrations locales de garder pendant 1 an :
  - dans un dossier de sélection unique, toutes les candidatures à un poste à pourvoir, ainsi que les suites qui leur ont été données.
  - les décisions de motivation émises au niveau interne, de sélection, de promotion ou de licenciement.

5. Monitoring du présent Code

Cette partie du code contient les organes compétents pour contrôler certaines parties du Code : les articles pertinents ont été indiqués aux endroits opportuns.

6. Dispositions modificatives

Toutes les ordonnances modifiées et supprimées suite à l'entrée en vigueur du Code.