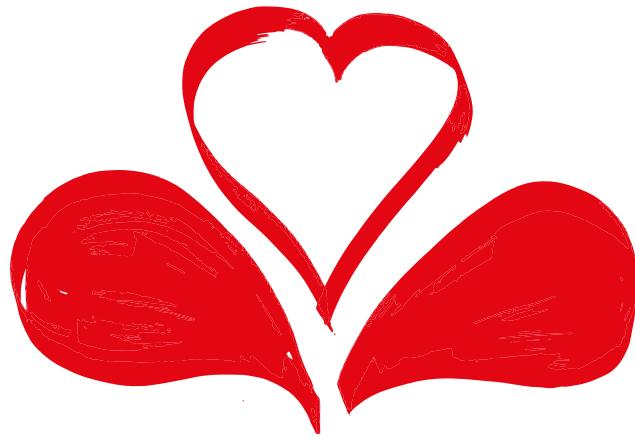


# PLAN BRUXELLOIS DE LUTTE CONTRE LE RACISME





**equal.brussels**

SERVICE PUBLIC RÉGIONAL DE BRUXELLES

Place Saint-Lazare 2 - 1210 Saint-Josse-ten-Noode

[www.equal.brussels](http://www.equal.brussels) - [equal@sprb.brussels](mailto:equal@sprb.brussels) - [equal.brussels | Facebook](https://www.facebook.com/equal.brussels)

**Auteurs et autrices**

equal.brussels et les partenaires administratifs, par ordre d'apparition :

Bruxelles Logement, Bruxelles Pouvoirs Locaux, Bruxelles Economie et Emploi, talent.brussels, urban.brussels, safe.brussels, Brusafe, Conseil bruxellois de la Nuit – Brussels by Night Federation, COCOF, Brussels International, Brussels Connect IT, Innoviris, Brupartners, Fonds du Logement, perspective.brussels, citydev.brussels, Actiris, view.brussels, hub.brussels, Bruxelles Mobilité, Société des Transports Intercommunaux de Bruxelles (STIB), Bruxelles Environnement, Irisicare, COCOM.

**Éditrice responsable**

Nawal Ben Hamou

Secrétaire d'État à l'Égalité des chances

Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale

Boulevard du Régent 21-23

1000 Bruxelles

# INTRODUCTION

## Pourquoi un plan de lutte contre le racisme pour la Région de Bruxelles-Capitale ?

La lutte contre le racisme et les discriminations dites raciales sont prioritaires pour le gouvernement bruxellois.

La Région bruxelloise, riche de ses 189 nationalités, a la population la plus diversifiée d'Europe et presque du monde entier. À Bruxelles, trois personnes sur quatre ont une origine étrangère<sup>1</sup>. Notre région cosmopolite, authentique carrefour culturel qui valorise les zinnekes, lieu d'accueil permanent de nouveaux et nouvelles habitant·e·s, espace de vie d'un million 200 mille personnes et de travail de plusieurs centaines de milliers de navetteur·euse·s quotidien·ne·s, doit cependant relever les nombreux défis liés aux inégalités qui s'y développent.

« Bruxelles connaît aujourd'hui encore une situation économique discordante entre sa position de poumon économique et ses réalités sociales, relève la Déclaration de politique régionale. L'identité bruxelloise brille par sa résilience et son ouverture au monde. La lutte contre les discriminations, les inégalités et les incivilités seront au cœur d'une politique d'égalité des droits qui garantit à chaque Bruxellois les conditions de son émancipation.<sup>2</sup> »

L'Histoire nous enseigne que les crises économiques et les inégalités sociales forment un terreau fertile pour les réflexes identitaires, les réflexes de repli sur soi. Un terreau fertile pour le racisme.

Depuis la loi Moureaux de 1981, l'incitation à la haine dite raciale est répréhensible en Belgique. Quarante ans plus tard, le racisme et les discriminations racistes restent un problème qui mine la vie en société, aussi en Région bruxelloise. Et ce, malgré les condamnations en justice, les condamnations politiques, morales et malgré l'interdiction légale de tenir des propos racistes et de discriminer.

En 2021, Unia a reçu 1.531 signalements de discrimination en région bruxelloise. 42 % des 440 dossiers ouverts relevaient de critères dits « raciaux »<sup>3</sup>. 36 % concernent l'emploi. 24 % les biens et services<sup>4</sup>. Les faits concernent surtout quatre secteurs : l'emploi, le logement, les réseaux sociaux et ce qu'on peut appeler le racisme « quotidien ». Il y a aussi le grand inconnu : le chiffre du sous-rapportage, les faits signalés ne représentant probablement que la pointe émergée l'iceberg.

La Région bruxelloise poursuit ses efforts pour qu'un plan interfédéral ambitieux soit adopté, afin de répondre aux importants et multiples défis à l'échelle du pays, ainsi qu'aux obligations internationales auxquelles la Belgique s'est engagée depuis la conférence de l'ONU à Durban en

1. [Nouvelle statistique sur la diversité selon l'origine en Belgique | Statbel \(fgov.be\)](#)

2. Déclaration de politique générale commune au Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale et au Collège réuni de la Commission communautaire commune

[Le texte de la déclaration de politique générale du gouvernement bruxellois \(parlement.brussels\)](#), Législature 2019-2024.

3. Les cinq critères protégés par la législation antiracisme sont : la prétendue race, la nationalité, la couleur de peau, l'origine nationale ou ethnique et l'ascendance.

4. [Données interactives | Unia](#)

2001. Le défi que constitue la lutte contre le racisme peut paraître insurmontable. Pourtant, il n'y a pas de fatalité. Un contrat social fort, garant de la solidarité, d'une juste répartition des richesses et de l'accès aux services et aux droits fondamentaux constitue un rempart indispensable contre le développement du racisme. La lutte contre le racisme ne peut réussir dans une société où se creusent les inégalités sociales, notamment parce qu'elles font le lit des idéologies identitaires.

A contrario, pour que les droits humains de chaque personne soient effectifs, indépendamment de sa couleur de peau, de sa nationalité, de son ascendance, de son origine nationale ou dite ethnique, de sa prétendue race<sup>5</sup>, des politiques sociales et redistributives alliées à des politiques antidiscrimination peuvent faire la différence : « la lutte contre le racisme est une lutte pour les droits fondamentaux, la dignité et l'élimination de la pauvreté<sup>6</sup>. »

En Région bruxelloise, citons les politiques du logement, ou de cohésion sociale, qui participent à cette dynamique, en créant du lien entre les individus et groupes d'individus ; en renforçant le vivre-ensemble et le faire ensemble dans nos quartiers, en retissant du lien social et en favorisant le dialogue interculturel ; en contribuant à l'amélioration d'une société solidaire et coresponsable où chaque personne bénéficie des mêmes chances de s'insérer et de participer activement à la société. Ou encore, les contrats de quartiers durables qui regroupent un ensemble d'actions au niveau local.

Toutes les compétences régionales sont mobilisées pour ce plan. Les membres du Gouvernement bruxellois et les administrations régionales sont pleinement impliqués dans l'élaboration et la mise en œuvre du présent plan d'action. Rappelons que la Région pratique une politique publique inclusive développée dans de nombreuses mesures préventives ou correctives. Le Comité régional Diversité et le Comité régional pour l'Égalité des Chances, assurent une coordination entre institutions publiques. Ils remplissent des fonctions importantes par le biais d'une lecture transversale, de réseau et d'échange de bonnes pratiques.

Pour prévenir et arrêter le racisme, la Région propose, dans le cadre de ses compétences, de s'appuyer sur un éventail large de méthodes éprouvées mais il s'agira également d'innover. Le plan insiste notamment sur la sensibilisation et la diffusion d'informations concernant le racisme, en ce y compris ce qui concerne l'Histoire, notamment celle des discriminations séculaires à l'égard des Roms, l'histoire de l'antisémitisme et de la colonisation, et leurs traces dans l'espace public ; la valorisation des inestimables apports des immigré·e·s et des mouvements antiracistes et les enrichissements mutuels entre cultures de diverses origines ; la déconstruction des stéréotypes racistes ; l'éducation aux droits fondamentaux ; le rappel de la norme interdisant le racisme et la discrimination dite raciale ; la formation continue de nombreux acteurs et actrices aux outils existants pour prévenir et contrer le racisme et la discrimination dans de nombreux domaines ; l'accès au logement, à l'emploi et aux services sans discrimination ; l'amélioration de l'accueil et de l'accompagnement des victimes ; la garantie d'une plus grande accessibilité et la simplification des signalements ; l'amélioration des dispositifs dans les secteurs sociaux et de la santé ; le renforcement du contrôle de la législation antidiscrimination ; le perfectionnement des analyses pour objectiver les discriminations ; l'adoption de nouvelles mesures dans certaines matières, et enfin, l'application de sanctions lorsque cela s'avère nécessaire.

Le Plan bruxellois de lutte contre le racisme vise à protéger toute personne contre le racisme en Région de Bruxelles-Capitale, quelle que soit sa couleur de peau, son origine dite ethnique ou nationale, son ascendance, sa nationalité ou sa prétendue race. Le Plan s'appuie sur ces critères légaux qui balisent l'interdiction du racisme pour lutter contre toute forme de racisme et quelle que soient ses cibles ou ses victimes. Le Plan adopte une approche qui veut garantir un accès universel au droit d'être protégé du racisme.

5. Nous écrivons « prétendue » race : un très large consensus scientifique s'accorde sur le fait que les « races » humaines n'existent pas. Elles sont une invention du racisme qui, lui, existe bel et bien et qui se base toujours sur l'idée pseudo-scientifique de prétendues races humaines. Tous les êtres humains sont de la même espèce ; Homo Sapiens. Dans le présent Plan, le terme « race » sera précédé de « prétendue » ou encadré de guillemets, pour insister sur l'importance de déconstruire l'idée qu'il existerait différentes races dans l'humanité.

6. Déclaration et Programme de Durban, Conférence mondiale contre le racisme, la discrimination raciale, la xénophobie et l'intolérance qui y est associée, <https://www.un.org/fr/conferences/racism/durban2001>

L'objectif est effectivement de permettre à chaque personne un accès à ses droits fondamentaux, de protéger chaque personne ou groupe discriminé ou qui pourrait être visé par des comportements racistes, sans hiérarchisation ou exclusion. La prise en compte de mécanismes structurels est cependant fondamentale et promue dans le Plan et, lorsqu'il s'agit de prévenir ou d'analyser les phénomènes, une approche intersectionnelle est encouragée, dans une perspective universaliste, pour prendre en considération des discriminations qui peuvent être particulièrement pénalisantes pour des pans entiers de la population bruxelloise.

La Région bruxelloise veut continuer à jouer le rôle moteur qu'elle a en matière de respect des droits fondamentaux. Elle le fera aussi en rassemblant, dans un nouveau code unique reprenant l'ensemble de la législation bruxelloise antidiscrimination et de promotion de la diversité, en vue d'harmoniser les normes et concepts qui doivent l'être et de faciliter leur lisibilité. Cette ambitieuse codification sera adoptée en parallèle de ce plan d'action.

Si les pouvoirs publics activent tous les leviers à leur disposition pour faire barrage au racisme, ce plan s'appuie aussi sur le travail essentiel d'un secteur associatif bruxellois dynamique et possédant une grande expertise, indispensable dans l'importante tâche à accomplir.

## Les Assises du Parlement bruxellois

C'est également en s'appuyant sur le travail réalisé par le Parlement bruxellois que ce plan a été construit. Le Parlement s'est saisi de la question du racisme en organisant « les Assises de lutte contre le racisme du Parlement bruxellois »<sup>7</sup> entre avril 2021 et janvier 2022.

Il s'est agi d'une large consultation de spécialistes en matière de diversité dans les administrations régionales, d'associations de lutte contre le racisme, d'organisations syndicales, d'organisations d'employeurs, de spécialistes du monde académique et des institutions de défense des droits fondamentaux. Un Comité de pilotage notamment constitué de représentant·es de la société civile a préparé les travaux avec le cabinet du Président du Parlement bruxellois.

35 personnes, expertes dans leurs thématiques, ont ainsi été auditionnées. Leurs analyses et avis ont été entendus et débattus par les parlementaires pendant dix séances parlementaires.

Ces séances ont été structurées en six panels thématiques liés aux travaux des commissions permanentes du Parlement bruxellois :

- Statistiques, données, études et objectivation des constats
- Logement
- Économie, emploi et fonction publique
- Espace public et mobilité
- Prévention et sensibilisation
- Social, santé et accès aux services

L'évaluation du précédent Plan de lutte contre le racisme du Gouvernement bruxellois a été présentée en introduction de ces Assises. Au cours de chaque séance, de multiples pistes et revendications ont été évoquées. Ces pistes ont été rassemblées par les député·es dans un document qui reprend 207 recommandations, communiqué au Gouvernement bruxellois en janvier 2022.

---

7. [Assises de lutte contre le Racisme \(parlement.brussels\)](http://assises.racisme.parlement.brussels)

# Méthodologie du Plan d'action de lutte contre le racisme

Pendant le premier trimestre 2022, les 207 recommandations issues des Assises ont été analysées par 6 groupes de travail dirigés par la Secrétaire d'État à l'Égalité des chances. Ces 6 groupes rassemblaient les ministres et secrétaires d'État compétent·es et associaient les administrations en charge de la mise en œuvre des mesures et actions identifiées.

Les 6 groupes de travail ont été constitués sur base des thématiques des Assises, ces mêmes thématiques constituant la structure du présent Plan.

Le présent Plan vise à décliner concrètement ces recommandations sous la forme d'actions, conformément aux priorités établies par la Déclaration de Politique Régionale. Ces actions ont été élaborées dans le cadre des compétences de la Région de Bruxelles-Capitale et de la Commission communautaire française (COCOF) et de la Commission communautaire commune de Bruxelles-Capitale (COCOM) dans le champ restreint des mesures issues des Assises de lutte contre le racisme.

Certaines priorités mises en exergue lors de ces travaux relèvent de compétences fédérales et seront relayées par la Région bruxelloise dans le cadre des échanges interfédéraux.

Les actions ont été formulées sous forme de mesures SMARTI<sup>8</sup> avec un ou plusieurs pilotes clairement désignés, des partenaires, un budget, des indicateurs de suivi et un agenda de réalisation.

---

8. SMARTI, c'est-à-dire des actions spécifiques, mesurables, atteignables, réalistes, temporellement définies et inclusive

# Statistiques, données et objectivation des constats

## La collecte des données

Le traitement de données sur l'origine dite ethnique est très encadré par la législation en vigueur. Pour le Règlement général sur la protection des données (RGPD), par exemple, ce type de traitement est en principe interdit.

Le RGPD prévoit néanmoins un régime d'exceptions autorisant ces traitements.

Ainsi, moyennant l'obtention des autorisations nécessaires, une enquête ponctuelle en Région bruxelloise nécessaire à une étude pourrait par exemple être réalisée par l'administration traitant la question (logement, emploi...) pour autant que cette étude s'inscrive bien dans les exceptions prévues.

Comme pour tout traitement de données personnelles, il faudrait entre autres respect les principes de :

- Finalité : les informations demandées correspondent à l'objectif précis de l'étude réalisée
- Proportionnalité : les informations demandées sont strictement limitées à celles nécessaires pour atteindre l'objectif de l'étude réalisée.

Il est important de retenir le principe suivant : c'est notamment l'objectif de l'étude qui va fixer, à chaque fois, les données qu'il est autorisé de récolter.

Les modes de collecte des données, durées de conservation, autorisations nécessaires... sont autant d'autres éléments à définir lors des travaux préparatoires à la récolte des données.

Cette préparation peut être assez longue et nécessite de s'entourer de l'expertise nécessaire, tant juridique que statistique.

## La variable «origine nationale» de Statbel

Depuis 2021, Statbel diffuse une variable origine nationale. Elle se base sur :

- la nationalité actuelle de l'individu
- la nationalité à la naissance de l'individu (première nationalité enregistrée dans le Registre National)
- la première nationalité enregistrée des deux parents

Sur cette base, Statbel distingue 3 grands groupes d'origine :

1. Belge d'origine belge
2. Belge d'origine étrangère
3. Non-Belge

Deux remarques importantes relatives à cette statistique sont à prendre en compte :

1. Contrairement aux statistiques dites ethniques de certains pays anglo-saxons, il ne s'agit pas d'une information que le déclarant décide de fournir et choisit lui-même. Statbel attribue à chaque individu un grand groupe d'origine, en fonction des informations liées à la nationalité (de l'individu et de ses parents) enregistrées au sein du registre national.
2. L'individu est considéré comme « d'origine étrangère » (groupe 2) si au moins un de ses parents a une première nationalité enregistrée qui est étrangère. C'est donc le cas même si un de ses parents est Belge de naissance (et l'autre, étranger de naissance). De nombreuses personnes sont donc uniquement considérées comme d'origine étrangère, même s'ils sont à la fois d'origine belge et étrangère.

Les actions suivantes sont concernées par des analyses statistiques :

- Action 11 : Lancer une étude sur l'importance du profilage discriminatoire au sein des services de police
- Action 18 : Accompagnement des correspondants égalité des chances et utilisateurs du test égalité des chances
- Action 29 : Développer un monitoring de l'origine nationale par view.brussels
- Action 38 : Lutter contre le racisme et valoriser la diversité à la STIB
- Action 42 : Prendre en compte l'impact du racisme sur la santé mentale et physique des personnes

Le dialogue entre le politique, les organismes publics et le monde associatif se poursuivra dans le suivi et l'évaluation du plan, qui rassemblera ces acteurs et actrices à l'issue de la mise en œuvre du plan. Avant cela, un monitoring à mi-parcours des mesures sera réalisé.

Nous tenons à remercier vivement les associations, institutions, membres du secteur académique et administrations qui sont intervenus lors des Assises de lutte contre le racisme et qui ont rendu possible l'élaboration de ce plan d'action concret.



# TABLE DES MATIERES

## INTRODUCTION

### CHAPITRE 1 : PREVENTION ET SENSIBILISATION

- |           |  |
|-----------|--|
| ACTION 1  | Assurer le soutien financier du secteur associatif antiraciste   |
| ACTION 2  | Diffuser la campagne #BrusselsYouCanDoIt 202   |
| ACTION 3  | Assurer une communication publique inclusive et intersectionnelle  |
| ACTION 4  | Promouvoir des commémorations liées à la lutte contre le racisme   |
| ACTION 5  | Valoriser et développer l'offre de visites guidées, de visites de musées et de promenades en Région bruxelloise déconstruisant les stéréotypes racistes                    |
| ACTION 6  | Créer un espace muséal bruxellois sur les migrations   |
| ACTION 7  | Sensibiliser et informer les agents communaux aux conceptions de base de l'antiracisme   |
| ACTION 8  | Soutenir financièrement les communes dans la mise en place de projets antiracistes   |
| ACTION 9  | Sensibiliser et informer les services de police sur les phénomènes de polarisation liée au racisme et la discrimination, et notamment la cyberhaine                        |
| ACTION 10 | Améliorer les relations entre les services de police et les citoyen.nes  |
| ACTION 11 | Lancer une étude sur l'importance du profilage discriminatoire au sein des services de police  |
| ACTION 12 | Former et sensibiliser les professionnel.les de nuit, les agent.es de sécurité et les stewards aux discriminations en milieu festif  |
| ACTION 13 | Lutter contre les discriminations en milieu festif   |
| ACTION 14 | Promouvoir la synergie des associations actives dans la lutte contre le racisme et le secteur sportif  |
| ACTION 15 | Veiller à la réalisation des droits fondamentaux des personnes Roms et des Gens du voyage  |
| ACTION 16 | Assurer la représentation et la participation active de la Région de Bruxelles-Capitale aux différents niveaux de concertation interfédérale et aux travaux internationaux |
| ACTION 17 | Augmenter le recours au test égalité des chances   |
| ACTION 18 | Accompagner les correspondant.es égalité des chances et utilisateur.trices du test égalité des chances   |
| ACTION 19 | Créer un Conseil régional bruxellois de lutte contre le racisme  |

### CHAPITRE 2 : LOGEMENT

- |           |   |
|-----------|---|
| ACTION 20 | Renforcer la lutte contre les discriminations au logement   |
| ACTION 21 | Aider les locataires à constituer leur garantie locative et lutter contre la stigmatisation des sources des revenus   |
| ACTION 22 | Rendre effective la reconnaissance de l'habitat des Gens du voyage en région bruxelloise                              |
| ACTION 23 | Réaliser un cadastre des sites d'accueil en vue de la mise à disposition effective de terrain pour les Gens du voyage |

### CHAPITRE 3 : ECONOMIE, EMPLOI ET FONCTION PUBLIQUE

- |           |  |
|-----------|--|
| ACTION 24 | Renforcer l'accompagnement des victimes de racisme et discrimination dite raciale par Actiris                          |
| ACTION 25 | Améliorer et simplifier le dépôt de plainte et les signalements relatifs aux discriminations dites raciales à l'emploi |
| ACTION 26 | Renforcer les tests et contrôles au travail  |
| ACTION 27 | Renforcer la transmission des signalements entre Actiris et l'IRE  |
| ACTION 28 | Promouvoir les instruments de la diversité   |

- |                  |   |
|------------------|---|
| <b>ACTION 29</b> | Développer un monitoring de l'origine par view.brussels   |
| <b>ACTION 30</b> | Lutter contre le racisme, le harcèlement et le sexisme dans la fonction publique                                  |
| <b>ACTION 31</b> | Sensibiliser le personnel et analyser la mise en place d'une procédure régionale de signalement de discrimination |
| <b>ACTION 32</b> | Améliorer les instruments de la politique de diversité dans la fonction publique                                  |
| <b>ACTION 33</b> | Politique de diversité au sein de hub.brussels et dans l'action extérieure de hub.brussels                        |
| <b>ACTION 34</b> | Soutien à la diversité dans l'entrepreneuriat des jeunes  |
| <b>ACTION 35</b> | Action de sensibilisation aux dimensions du racisme et de la discrimination aux porteurs de projets Innoviris     |

#### **CHAPITRE 4 : ESPACE PUBLIC ET MOBILITE**

- |                  |  |
|------------------|--|
| <b>ACTION 36</b> | Décoloniser l'espace public  |
| <b>ACTION 37</b> | Refléter la diversité bruxelloise dans les noms des arrêts de la STIB                              |
| <b>ACTION 38</b> | Lutter contre le racisme et valoriser la diversité à la STIB                                       |
| <b>ACTION 49</b> | Lutter contre les publicités racistes et les représentations stéréotypées sur le réseau de la STIB |
| <b>ACTION 40</b> | Former les gardiens de parc à prévenir et réagir face aux discours et actes racistes               |
| <b>ACTION 41</b> | Refléter la diversité bruxelloise dans les noms des espaces gérés par la Région                    |

#### **CHAPITRE 5 : SOCIAL, SANTE ET ACCES AUX SERVICES**

- |                  |  |
|------------------|--|
| <b>ACTION 42</b> | Prendre en compte l'impact du racisme sur la santé mentale et physique des personnes   |
| <b>ACTION 43</b> | Favoriser le recueil du vécu pour une démarche de qualité dans le secteur social et de la santé  |
| <b>ACTION 44</b> | Réaliser un cadastre des réglementations et pratiques de terrain des services socio-sanitaires favorisant la prévention du racisme, l'inclusion et l'accès aux services socio-sanitaires |
| <b>ACTION 45</b> | Objectiver les liens entre les normes d'encadrement et les discriminations dans des secteurs du social et de la santé  |
| <b>ACTION 46</b> | Prévenir et combattre le racisme et les discriminations dites raciales en maisons de repos et en maisons de repos et de soins  |
| <b>ACTION 47</b> | Garantir une prise en charge non-discriminante dans les secteurs de l'aide aux personnes sans-abri et première ligne d'aide aux justiciables   |
| <b>ACTION 48</b> | Promouvoir l'approche intersectionnelle et transversale dans l'EVRAS   |

#### **LISTE DES ABREVIATIONS**



# CHAPITRE I

---

# PREVENTION ET SENSIBILISATION



# ACTION I

## Assurer le soutien financier du secteur associatif

### ACTION

Organiser, diffuser et traiter annuellement un appel à projets couvrant la thématique du racisme et de la diversité et assurer la prise en considération de cette thématique via une approche intersectionnelle dans une perspective universaliste, dans l'ensemble des appels à projets d'equal.brussels.

Renforcer et pérenniser structurellement le soutien financier à la société civile.

Adopter les textes législatifs permettant de renforcer et pérenniser le soutien au secteur associatif réalisant des actions antiracistes et développer, sur ces bases, des appels à projets permettant de financer à la fois des projets ponctuels sur base annuelle et des projets et activités récurrents et éprouvés sur base pluriannuelle.

### OBJECTIFS

- Pérenniser le soutien financier qualitatif du secteur associatif antiraciste pour le développement d'actions ou de projets ponctuels ou récurrents
- Permettre aux projets de se développer, de se rééditer et de devenir des outils didactiques et pérennes

### RESPONSABLES ACTION

- Compétence : Égalité des Chances
- Pilote : equal.brussels
- Partenaire : la société civile

### ESTIMATION BUDGETAIRE

À déterminer annuellement en fonction des budgets disponibles pour le soutien au secteur associatif actif dans le cadre de l'Égalité des Chances.

### DELAI DE REALISATION

À partir de 2023

### INDICATEURS DE SUIVI

- Nombre de projets reçus
- Nombre de projets subventionnés
- Rapports d'activités des projets soutenus
- Ordonnance et arrêté publiés
- Répartition des subsides annuels / pluriannuels et spécification des budgets alloués aux projets de lutte contre le racisme

## DEVELOPPEMENT

L'expertise des associations est fondamentale dans la lutte antiraciste à Bruxelles et contribue à la mise en œuvre d'une politique égalitaire. Le soutien financier public est déterminant dans ce processus.

Afin de valoriser et développer cette expertise, il est nécessaire de renforcer et de pérenniser ces soutiens tout en simplifiant les démarches administratives qui y sont liées.

La Région a promu de nombreux projets déconstruisant les préjugés et stéréotypes racistes mais souhaite aller plus loin en soutenant des projets innovants et/ou des domaines et concepts encore peu développés. Dès lors pour les appels à projets à venir une attention particulière sera accordée à :

- Des projets innovants permettant de lutter contre la discrimination liée aux critères de la législation antiracisme et ce, dans tous les domaines et les activités de formation aux outils de lutte contre les discriminations dites raciales.
- La formation des agent·e·s de référence au sein des zones de police et du personnel de première ligne, à la prise en charge des victimes de racisme et aux législations antidiscrimination et antiracisme.
- Des actions de communication et de sensibilisation auprès des victimes de racisme pour les inciter à porter plainte auprès des services de police et/ou signaler les cas auprès des institutions compétentes.
- Différentes approches dans la lutte contre le racisme, universalistes et approches tenant compte plus spécifiquement de l'intersectionnalité des discriminations. Ainsi, une attention particulière pourra être accordée tant au caractère universel de cette lutte qu'aux projets s'intéressant spécifiquement à certains (sous-)groupes, telles que les personnes ciblées par leur genre et leur origine nationale ou leur origine dite ethnique, ou toute discrimination croisée avec des discriminations liées à d'autres critères protégés, associée aux critères de discriminations dits « raciaux ».
- La lutte contre l'antisémitisme, notamment au travers d'outils et d'actions d'information et de sensibilisation touchant divers publics cibles par le biais de différents canaux de communication.
- Des activités mettant en exergue les liens entre le présent et l'histoire du racisme, notamment l'histoire coloniale, par la sensibilisation et l'information des citoyen·ne·s à l'histoire de la Belgique et de la Région bruxelloise en y intégrant l'enrichissement pécuniaire que cela a signifié pour la Belgique, via l'exploitation coloniale et les violations des droits fondamentaux qui ont accompagné l'entreprise de colonisation. Des activités de commémoration, de valorisation d'héritages culturels, migratoires, ou de rencontres de groupes d'origines diverses peuvent aussi constituer des projets qui luttent contre les stéréotypes racistes.
- La création d'activités ou d'alternatives aux activités utilisant des images caricaturales et stéréotypées racistes.
- Des projets de commémoration promouvant le devoir de mémoire, en lien avec la déconstruction des stéréotypes racistes.
- La valorisation des apports de l'immigration de toutes les origines, qu'elle soit ancienne ou récente, et notamment de l'héritage des afrodescendant.e.s, des Roms et des Gens du Voyage et de l'enrichissement mutuel qui ressort du brassage et des mélanges de différentes groupes.
- Un développement d'activités créatives fédératrices et pédagogiques d'expression écrite et/ou visuelle pour les jeunes de la Région, en lien avec la déconstruction de stéréotypes racistes.

# ACTION 2

## Diffuser la campagne #BrusselsYouCanDoIt 2023

### ACTION

Relancer la campagne #BrusselsYouCanDoIt en 2023 et promouvoir le site web [youcandoit.brussels](http://youcandoit.brussels) ainsi que le travail des instances compétentes dans la prise en charge des plaintes et signalements d'actes racistes dans les domaines précités.

### OBJECTIFS

- Rappeler régulièrement l'interdiction du racisme et de la discrimination
- Sensibiliser le grand public à la lutte contre le racisme, à la diversité, à l'inclusion et à l'antidiscrimination des personnes dites ou perçues comme issues des minorités dites ethniques, au sein du logement, de l'emploi, de la vie quotidienne et du cyber espace
- Transmettre régulièrement les informations utiles et légales aux victimes, témoins et auteurs de racisme

### RESPONSABLES ACTION

- Compétence : Égalité des Chances
- Pilote : equal.brussels
- Partenaires : Bruxelles Logement, Bruxelles Pouvoirs Locaux, Bruxelles Economie et Emploi, UNIA, IEFH, partenaires associatifs, organisations de travailleurs et d'employeurs

### ESTIMATION BUDGETAIRE

80.000 €

### DELAI DE REALISATION

2023

### INDICATEURS DE SUIVI

- Supports de campagne diffusé
- Impact de la campagne sur le site d'equal.brussels et les réseaux sociaux
- Partage de la campagne par les partenaires, artistes et influenceur
- Diffusion élargie au secteur privé

## DEVELOPPEMENT

Il est essentiel de lancer des campagnes de sensibilisation et de rappeler le combat continu et quotidien des personnes discriminées, atteintes dans leurs droits fondamentaux.

La campagne multimédia #BrusselsYouCanDolt a été lancée pour la première fois en novembre 2021. Son objectif était de toucher les jeunes témoins de discrimination pour agir contre le racisme et de ce fait, rejoindre un mouvement commun contre les inégalités basée sur des critères dits « raciaux » et dans des domaines fondamentaux comme l'accès au logement ou à l'emploi. La campagne aborde également la question de l'antisémitisme en visibilisant un pavé de la mémoire dans le clip vidéo.

Une campagne d'information et/ou de sensibilisation antiraciste est un moyen incontournable de promotion de la diversité et des droits des citoyen·nes bruxellois·es en matière de discriminations basées sur la prétendue race, la couleur de peau, la nationalité, l'ascendance et origine nationale ou dite ethnique. Elle devient d'une part une boîte à outils pour les victimes en les informant de leurs droits et recours, et d'autre part, un rappel du caractère délictueux du racisme aux auteurs des faits de racisme.

Une campagne comme #BrusselsYouCanDolt permet de cibler plusieurs facettes ou secteurs liés aux compétences de la Région bruxelloise, mais aussi de traverser celles-ci pour sensibiliser plus largement le grand public et contribuer au changement de regard sur le racisme et la discrimination, en ce compris au sein du secteur de l'emploi privé.

# ACTION 3

## Assurer une communication publique inclusive et intersectionnelle

### ACTION

Rédiger diffuser un guide de communication inclusive et non stéréotypée à destination des institutions publiques régionales et communales, visant à assurer une communication respectueuse et représentative de la société bruxelloise.

### OBJECTIFS

- Assurer une communication publique inclusive et représentative de la société bruxelloise dans son ensemble et sa diversité
- Inclure la diversité dans les communications des administrations et institutions publiques régionales et communales en représentant la diversité dite ethnoculturelle, genrée, sexuelle, physique, générationnelle, dans les textes, les illustrations, les images et les représentations

### RESPONSABLES ACTION

- Compétence : Égalité des Chances
- Pilote : equal.brussels
- Partenaires : UNIA, talent.brussels (information à destination des administrations régionales), la cellule égalité des chances de BPL (information à destination des administrations communales), le secteur associatif

### ESTIMATION BUDGETAIRE

70.000 €

### DELAI DE REALISATION

2024

### INDICATEURS DE SUIVI

- Nombre de consultations ou téléchargements des ressources diffusées sur le site d'equal.brussels
- Réalisation et diffusion des supports (matérialisation du guide et diffusion de ce dernier)

## DEVELOPPEMENT

Dans la communication externe et interne de la Région de Bruxelles-Capitale et de ses organes, chacun·e doit se sentir représenté·e et ce, de manière consciente et non stéréotypée.

Cette communication doit être inclusive, avoir comme objectif la protection et la réalisation des droits humains, qui sont universels, indivisibles, interdépendants et inaliénables, et valoriser la diversité dite ethnoculturelle en accordant une attention particulière à une lecture intersectionnelle.

Cette action veut répondre concrètement à un réel besoin des organismes régionaux et communaux qui sont par ailleurs demandeurs de ressources et références en matière de représentations, communications sensibles à la diversité et bonnes pratiques pour leurs diffusions vers leurs bénéficiaires internes ou externes

Cette action sera coordonnée avec ses actions corollaires au sein du plan handistreaming et du plan gendermainstreaming.

## ACTION 4

# Promouvoir des commémorations liées à la lutte contre le racisme

### ACTION

Promouvoir trois dates clés à commémorer en Région bruxelloise.

Répercuter les actions symboliques internationales autour de ces dates :

- Créer une identité visuelle et des slogans pour le public, rappelant l'intitulé de la journée, adapté aux différents supports
- Réaliser une communication interne pour les administrations bruxelloises et des publications sur les réseaux sociaux

### OBJECTIFS

- Susciter la réflexion sur les faits historiques liés au racisme au travers du devoir de mémoire et visibiliser les symboles utilisés en ce sens par les services publics
- Informer et sensibiliser la population bruxelloise aux enjeux et défis soulignés par les thématiques des Journées internationales

### RESPONSABLES ACTION

- Compétence : Égalité des Chances
- Pilote : equal.brussels
- Partenaire : talent.brussels

### ESTIMATION BUDGETAIRE

60.000 € pour l'élaboration et la création des visuels et du plan de communication.

### DELAI DE REALISATION

2024 (pour réaliser des actions coordonnées dans tous les organismes).

### INDICATEURS DE SUIVI

- Nombre d'organismes et institutions participantes
- Nombre de demandes de supports

## DEVELOPPEMENT

Les Journées internationales ou les dates charnières de l'Histoire sont des opportunités pour sensibiliser le grand public à la question du racisme passé et présent, de faire un état des lieux et de s'arrêter un instant sur ses résonnances aujourd'hui.

L'action a pour but de proposer aux organismes régionaux de commémorer trois dates importantes, au minimum en publant un message et du contenu sur leurs sites et réseaux sociaux (un visuel pour l'extérieur qui rappelle l'intitulé de la journée, une communication interne et un post sur les réseaux sociaux).

Les trois dates qui seront commémorées chaque année par les autorités régionales :

1. Le 27 janvier : Journée internationale dédiée à la mémoire des victimes de la Shoah
2. Le 21 mars : Journée internationale pour l'élimination de la discrimination dite raciale
3. Le 8 avril : Journée internationale des Roms

Des actes symboliques peuvent aussi être organisés avec la présence de représentants de la Région, avec la participation des associations réalisant un travail de mémoire et d'éducation à l'antiracisme.

Après évaluation, l'action pourrait s'étendre au rappel d'autres Journées internationales ou à des journées qui ont une importance spécifique dans le rappel de faits historiques liés au racisme et déjà bien installées en Région bruxelloise telles que :

- Le 25 mars : Journée internationale de commémoration des victimes de l'esclavage et de la traite transatlantique des esclaves
- Le 7 avril : Journée internationale de réflexion sur le génocide des Tutsis au Rwanda
- Le 24 avril : Journée de commémoration du génocide arménien
- Le 30 juin : Indépendance du Congo et commémoration du discours de Patrice Lumumba
- Le 12 juillet : Commémoration du génocide des musulmans bosniaques de Srebrenica
- Le 12 octobre : Début de l'exploitation coloniale des Amériques en 1492
- Le 2 décembre : Journée internationale pour l'abolition de l'esclavage
- ...

## ACTION 5

# Valoriser et développer l'offre de visites guidées, de visites de musées et de promenades en Région bruxelloise déconstruisant les stéréotypes racistes

### ACTION

Valoriser les visites guidées existantes et augmenter l'offre de visites guidées déconstruisant les stéréotypes racistes.

Valoriser l'offre muséale permettant de déconstruire les stéréotypes racistes

Valoriser des promenades guidées sous l'angle de la déconstruction des stéréotypes racistes.

Ajouter à la diffusion de l'offre touristique des informations mettant en exergue l'Histoire du racisme, notamment la dimension de la propagande coloniale, celle de l'antisémitisme, ou encore, de la résistance face aux idéologies racistes.

Réaliser un travail de recherche, pour certains projets en élaboration, au sujet de la décolonisation de l'espace public, et de récupération du patrimoine pour raconter l'histoire du colonialisme, tels que celui de la restauration de l'Espace « Lever House ». De tels bâtiments pourront, à terme, être inclus dans les offres touristiques de visit.brussels

### OBJECTIF

Valoriser les offres existantes ou à venir, de visites guidées déconstruisant les stéréotypes racistes, afin d'augmenter le nombre de personnes ayant une plus grande connaissance de l'Histoire des stéréotypes racistes, de la façon et des raisons dont ils ont été forgés, au travers de l'exploration de la Région ou de la visite de ses musées.

### RESPONSABLES ACTION

- Compétences : Image de Bruxelles
- Pilote : visit.brussels
- Partenaires : urban.brussels, equal.brussels

### ESTIMATION BUDGETAIRE

Les appels à projets d'equal.brussels peuvent soutenir des initiatives de visites guidées réalisées par des associations mettant en exergue une vision de l'urbanisme, du patrimoine et du matrimoine ou de toute autre compétence régionale, comme l'emploi ou le logement, sous des angles qui participent à la déconstruction des stéréotypes racistes.

Les adaptations de la visibilisation de l'offre seront réalisées dans le cadre des budgets existants de visit.brussels.

## DELAI DE REALISATION

À partir de 2023

## INDICATEURS DE SUIVI

- Nombre d'ajouts de visites guidées sur la thématique sur le site de visit.brussels
- Nombre de rubriques modifiées sur le sit

## DEVELOPPEMENT

De nombreux musées et associations réalisent un travail de déconstruction de préjugés et de stéréotypes racistes, enseignent un pan de l'Histoire du racisme ou de l'antiracisme. La valorisation et le développement de ces activités permettraient d'atteindre un plus grand public, qu'il soit scolaire ou adulte, pour mieux l'outiller contre les discours racistes.

Le site visit.brussels publiera une offre de promenades et visites guidées « antiracistes » dans la ville, proposées par des associations et subsidiées par equal.brussels :

Exemples :

- Visite guidée de la Cathédrale Saints Michel et Gudule et dudit « Miracle du Saint-Sacrement », dont le tourisme a participé à un important développement de la ville. Connaitre cette histoire de l'antisémitisme, directement liée au développement économique de notre Région, permet de mieux comprendre comment sont forgés les stéréotypes aujourd'hui et quelles sont les fonctions du racisme.
- Visite guidée des pavés de la mémoire - MRAX
- Visites « Migrantour » et autres visites guidées organisées par Alter Brussels <https://www.alterbrussels.org/fr/>
- Juif et Franc-Maçon – similitudes et convergences – visites organisées par La Maison de la Culture Juive
- Visites des traces de la colonisation ou visites « décoloniales »
- Visites des lieux d'accueil des étrangers

Des nouvelles « pastilles » sur la page Visites guidées | visit Brussels et sur la page Musées - Visites à Bruxelles | Visit Brussels seront ajoutées avec par exemple les évènements ou musées mis en avant pour leur apport à la déconstruction du racisme :

- Exposition permanente » Galerie de l'Homme | Institut royal des Sciences naturelles de Belgique (naturalsciences.be)

## DEVELOPPEMENT (SUITE)

- BIP - experience.brussels | visit Brussels
- Ouverture programmée de la nouvelle Maison des Résistances à Anderlecht
- Musée Juif de Belgique Musée Juif de Belgique – Art et histoire du judaïsme et des Juifs en Belgique (mjb-jmb.org)
- MMM MigratieMuseumMigration
- La Fonderie, qui retrace l'histoire industrielle de Bruxelles et notamment celle de travailleurs immigrés



# ACTION 6

## Créer un espace muséal bruxellois sur les migrations

### ACTION

Définir les objectifs et les moyens nécessaires pour qu'un futur espace muséal sur les migrations voie le jour en Région de Bruxelles-Capitale, en tenant compte des initiatives déjà existantes et des multiples défis liés à la thématique

Proposer au Gouvernement les objectifs finaux de ce futur espace muséal et la méthodologie de travail via un groupe de travail constitué d'experts du monde académique, du monde associatif et culturel.

### OBJECTIF

Valoriser une image positive de la migration dans notre société et déconstruire les préjugés en soutenant un projet de musée ou d'espace muséal dédié à la migration incluant des éléments liés à l'histoire des discriminations, de la colonisation, de la décolonisation, et des migrations.

### RESPONSABLES ACTION

- Compétence : Développement territorial et de la Rénovation urbaine, du Tourisme et du Biculturel d'intérêt régional
- Pilote : Ministre-Président, chargé du Développement territorial et de la Rénovation urbaine, du Tourisme et du Biculturel d'intérêt régional
- Partenaire : equal.brussels

### ESTIMATION BUDGETAIRE

À déterminer en fonction de l'étude à réaliser.

### DELAI DE REALISATION

2023-2024

### INDICATEURS DE SUIVI

- Les objectifs et des moyens prévisionnels sont définis en 2023-2024
- Un calendrier sera proposé pour la période 2025-2026

## DEVELOPPEMENT

La Déclaration de politique régionale indique que « afin de valoriser une image positive de la migration dans notre société et de casser les préjugés qui existent encore, le Gouvernement soutiendra toute initiative visant à porter le projet d'un musée ou d'un espace muséal dédié à la migration.

Il plaidera pour l'inclusion d'éléments liés à l'histoire des discriminations, de la colonisation, de la décolonisation, des migrations. »

Un groupe de travail a été constitué en vue de réfléchir à ce futur espace muséal sur les migrations et doit poursuivre son travail afin de proposer les contours d'un tel espace.

Un impératif lors de la mise en place du groupe d'expert.es autour du musée des migrations est bien de tenir compte des différentes initiatives existantes sur le territoire bruxellois. L'enjeu est d'imaginer comment elles se renforcent et se complètent mutuellement pour éviter la dispersion de soutiens et concentrer l'action publique dans un projet fédérateur et commun.

Le groupe d'expert.es est composé de personnalités issues du monde académique, du monde associatif, d'organisations de travailleurs et d'artistes. Dès la première rencontre de ce groupe de travail, un consensus a émergé quant à la pertinence des travaux déjà effectués par le passé mais avorté par manque de moyens budgétaires. Il ressort des réunions 4 axes prioritaires que doit recouvrir un projet d'ampleur régional autour de la valorisation des migrations sur notre territoire : une visée muséale, une visée scientifique, une visée pédagogique et une visée participative

Ce futur musée inclura, dès sa conception, une réflexion sur l'inclusion des publics ayant un vécu migratoire et prendra en compte le travail de qualité et exigeant mené par les associations concernées par les questions migratoires. L'enjeu crucial du travail, auquel de nombreuses migrations sont étroitement liées, fera partie des sujets traités par le musée.

L'objectif final n'est pas seulement un musée d'histoire des migrations mais bien un instrument à utiliser par les Bruxellois·es dans toute leur diversité.

Un espace muséal sur les migrations contribuerait sans conteste à la déconstruction des stéréotypes racistes.

# ACTION 7

## Sensibiliser et informer les agent.es communaux aux conceptions de base de l'antiracisme

### ACTION

Organiser des exposés et une mise en réseau sur un thème lié au racisme qui concernent de manière concrète les différentes compétences communales , notamment lors de journées thématiques

### OBJECTIF

Sensibiliser et informer les agent.es communaux à propos de conceptions de base de l'antiracisme et sur des situations concrètes rencontrées dans les différents métiers communaux tant ceux qui demandent un contact avec le public que ceux au service d'un public interne.

### RESPONSABLES ACTION

- Compétence : Égalité des Chances (Pouvoirs locaux)
- Pilote : Bruxelles Pouvoirs locaux/Direction des Initiatives subventionnées
- Partenaires : Unia et partenaires à définir selon chaque séance thématique

### ESTIMATION BUDGETAIRE

5.000 € par an

### DELAI DE REALISATION

À partir de janvier 2023.

### INDICATEURS DE SUIVI

- Nombre d'événements organisés
- Nombre de participants à chaque session
- Nombre de communes et services touchés

## DEVELOPPEMENT

Les fonctionnaires communaux constituent le principal public-cible de la cellule égalité des chances de Bruxelles Pouvoirs locaux (initialement les fonctionnaires en charge de l'égalité des chances, mais dans un souci de transversalité et de mainstreaming, tous.tes les fonctionnaires communaux font partie du public-cible de la cellule puisque les questions de l'égalité des chances concernent tout le monde et toutes les compétences communales). Il en est de même au niveau des échevinats.

L'action vise à sensibiliser les services et aborder le plus de compétences communales susceptibles de rencontrer des situations et problématiques liées au racisme.

Exemples :

- Une journée thématique sur comment réagir à des actes de racisme dans l'espace public (à destination des gardien.nes de parc, stewards urbains, métiers de la prévention)
- Une journée thématique sur la lutte contre le racisme dans le milieu professionnel (à destination du personnel RH, des chef.fes d'équipe, des managers...)

# ACTION 8

## Soutenir financièrement les communes dans la mise en place de projets antiracistes

### ACTION

Organiser des appels à projets afin de soutenir financièrement les communes dans la mise en place d'une politique d'égalité des chances relative à la thématique du racisme.

### OBJECTIF

Mener une politique transversale, coordonnée et inclusive en matière d'égalité des chances en promouvant des campagnes de sensibilisation et d'information à l'échelle des communes et autres pouvoirs locaux ; y mettre en œuvre des actions spécifiques, des activités, et outils de lutte contre le racisme.

### RESPONSABLES ACTION

- Compétence : Égalité des Chances (pouvoirs locaux)
- Pilote : Bruxelles Pouvoirs Locaux
- Partenaires : les communes

### ESTIMATION BUDGETAIRE

Au sein de l'enveloppe réservée au soutien financier aux communes en matière d'Égalité des Chances.

### DELAI DE REALISATION

Soutien financier en 2023 et en 2024

### INDICATEUR DE SUIVI

Nombre de projets proposés et soutenus en lien avec la thématique de la lutte contre le racisme.

## DEVELOPPEMENT

Le Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale encourage dans toutes ses actions une politique active en matière d'égalité des chances et de diversité, et de façon concrète, une véritable politique de non-discrimination et d'émancipation en portant une attention spécifique aux groupes les plus fragilisés.

Cela ne peut se concevoir sans le concours des communes et sans les relations de proximité essentielles qu'elles entretiennent avec la population. Pour ce faire, la Région met régulièrement des fonds à disposition des communes.

# ACTION 9

## Sensibiliser et informer les services de police sur les phénomènes de polarisation liée au racisme et la discrimination, et notamment la cyberhaine

### ACTION

Créer un réseau et échanger des informations sur les initiatives locales en Région de Bruxelles-Capitale, en cohérence et complémentarité avec les initiatives et actions menées par d'autres niveaux de pouvoirs.

Recueillir des données sur le sous-rapportage et sur les raisons de ne pas porter plainte, évoquées par les victimes de racisme et discriminations dites raciales.

Recueillir des informations quant à l'action des zones de police bruxelloises (notamment au regard de la COL13/2013<sup>9</sup>) en matière de formation, suivi de dossiers, problématiques les plus présentes.

Veiller à l'amélioration de l'accueil, notamment une meilleure intégration de la problématique du racisme et des discriminations, et de la lutte contre ces phénomènes, avec un point d'attention particulier sur la cyberhaine, dans le développement d'outils de formation et d'échange par Safe et Brusafe.

### OBJECTIF

Veiller à une bonne prise en charge par les services de police bruxellois des faits de racisme et de discrimination dites raciales, depuis l'accueil des victimes de ce type de faits jusqu'au suivi des plaintes et à l'orientation vers les acteurs spécialisés, en passant par la formation policière et l'échange de bonnes pratiques et par un suivi de l'action menée par les agents et agentes de référence.

### RESPONSABLES ACTION

- Compétence : Prévention et sécurité
- Pilotes : safe.brussels, Brusafe
- Partenaires : Zones de police, secteur associatif

### ESTIMATION BUDGETAIRE

Dans le cadre des budgets existants de safe.brussels et de Brusafe.

### DELAI DE REALISATION

2025

9. Circulaire relative à la politique de recherche et de poursuite en matière de discriminations et de délits de haine, qui énumère les différentes législations concernées, clarifie les attentes envers les magistrats et sollicite également la contribution des services de police afin d'améliorer la recherche sur les discriminations et délits de haine.

## INDICATEURS DE SUIVI

- Nombre de séances de la plateforme "Radicalisation - Polarisation". Intégration de données relative au chiffre noir reprises dans les publications de l'OBP
- Récolte de données relatives à l'action des zones de police effectuée (formation, suivi des dossiers, etc.)
- Nombre d'initiatives de développement d'outils de formation et d'échange relatives à la problématique du racisme et des discriminations

## DEVELOPPEMENT

Les discriminations, ainsi que les discours et délits de haine, représentent un autre point d'attention. D'après l'Enquête Régionale de Sécurité réalisée par safe.brussels en 2018<sup>10</sup>, la discrimination est le premier type de victimisation autodéclarée en Région bruxelloise : 14 % des résident.es ont déclaré en avoir été victime au cours des 12 mois précédent l'enquête.

La discrimination est aussi le fait le moins souvent signalé à la police (à peine dans 2 % des cas) selon la même enquête. Les discriminations fondées sur des critères raciaux (prétendue race, couleur de peau, ascendance, nationalité et origine nationale ou ethnique) — les plus nombreuses et en augmentation selon les chiffres d'Unia (+42 % de nouveaux dossiers ouverts entre 2015 et 2019 pour critères dits « raciaux ») — ressortent particulièrement dans une région multiculturelle comme la Région bruxelloise.

Les victimes de discrimination et de racisme ne trouvent pas toujours le chemin vers un bureau de police, un organe de contrôle externe ou organe de promotion de l'égalité, comme Unia, pour signaler des faits racistes ou discriminatoires. Il peut y avoir plusieurs raisons : le manque d'information des victimes qui ne sont pas toujours conscientes que certains faits constituent des infractions et sont donc punissables sur base de la législation antidiscrimination ou pénale, le manque de confiance dans la police et la justice, l'impression que le dépôt de plainte n'aboutira pas à une action de la police ou de la justice, la peur de représailles, le manque de confiance dans l'application de la législation, la charge difficile de la preuve, et

Des séances de la plateforme "Radicalisation - Polarisation" sur la cyberhaine, les discours de haine et la désinformation seront organisées afin de sensibiliser les membres de la plateforme, dont les référents radicalisme de chaque zone de Police, à leur danger et d'échanger les bonnes pratiques. Les actions développées favoriseront les connaissances et les capacités de la police bruxelloise à prendre en charge les faits de racisme et de discrimination.

10. [bps-bpv.brussels/sites/default/files/2021-01/OBPS\\_cahier\\_FR\\_07\\_WEB.pdf#:~:text=La%20première%20Enquête%20Régionale%20de%20Sécurité%20%28ERS%29%20déployée,er%20en%20partant%20du%20citoyen%2C%20au%20sens%20large.](https://bps-bpv.brussels/sites/default/files/2021-01/OBPS_cahier_FR_07_WEB.pdf#:~:text=La%20première%20Enquête%20Régionale%20de%20Sécurité%20%28ERS%29%20déployée,er%20en%20partant%20du%20citoyen%2C%20au%20sens%20large.)

# ACTION 10

## Améliorer les relations entre les services de police et les citoyen.nes

### ACTION

Mettre en place un groupe de travail “citoyen.nes-police” pour renforcer le dialogue entre la police locale des six zones de Bruxelles et les organisations de citoyen·nes et de la société civile.

Créer un réseau et échanger des informations sur les initiatives locales en Région de Bruxelles-Capitale, en cohérence et complémentarité avec les initiatives et actions menées par d'autres niveaux de pouvoirs.

Promouvoir et soutenir les bonnes pratiques existantes en matière d'interconnaissance et d'instauration d'un climat de confiance entre jeunes et policiers bruxellois (ex. dans les écoles, dans les quartiers, etc.), notamment en mobilisant l'apport du monde associatif.

Analyser la problématique du « profilage discriminatoire » dans une perspective régionale, prenant en considération les actions menées aux autres niveaux de pouvoirs.

Récolter des données sur la confiance des citoyen·nes envers la police

Contribuer à la réflexion sur la finalité, les recommandations en matière de bonnes pratiques (y compris en termes de formation) et les modalités de mise en place des bodycams dans les zones de Police bruxelloises.

### OBJECTIF

Veiller à l'amélioration des relations entre les services de police et les citoyen·nes à travers la promotion et l'échange de bonnes pratiques, la mise en place d'outils techniques et une communication ciblée.

### RESPONSABLES ACTION

- Compétence : Prévention et sécurité
- Pilote : safe.brussels
- Partenaires : Brusafe, zones de police, communes, secteur associatif

### ESTIMATION BUDGETAIRE

Dans le cadre du budget de fonctionnement de safe.brussels, 155.000 € en 2023 et 2024.

### DELAI DE REALISATION

2025

## INDICATEURS DE SUIVI

- Publication trimestrielle par les canaux de safe.brussels d'une initiative locale qui vise à améliorer la relation citoyen.ne-police
- Nombre de mesures du PGSP concernant l'amélioration des relations entre les services de police et les citoyen.nes (en particulier les jeunes) incluses dans l'appel à projets de safe.brussels aux ASBL et nombre de projets subsidiés
- Informations relatives au « profilage discriminatoire » reprises dans les publications de l'OBPS (rapport annuel, enquêtes, etc.)
- Données d'enquête reprises dans les publications de l'OBPS (rapport annuel, enquêtes, etc.)
- Nombre de séances du groupe de travail "citoyens-police" dédiées à l'utilisation opérationnelle par les zones de Police bruxelloises de la bodycam, ses avantages et ses défis

## DEVELOPPEMENT

L'amélioration et le renforcement des relations entre les citoyen·nes et la police sont essentiels. La confiance et le respect mutuel entre la police et la population sont en effet indispensables à une région sûre et vivable pour toutes et tous.

Les forces de police interviennent souvent dans des situations de crise où une action rapide est nécessaire. La police, les suspects, les témoins et les victimes se trouvent tous dans une situation stressante où un fort sentiment d'insécurité ou une insécurité réelle peut conduire à des phénomènes d'escalade rapide.

Les effets d'une expérience négative peuvent être ressentis pendant longtemps par les forces de police, les communautés et surtout les jeunes qui en sont victimes.

Lorsque les relations entre les forces de police, les communautés et les jeunes sont basées sur un contact positif plutôt que sur des perceptions négatives, il est possible d'avoir une communication constructive, d'instaurer la confiance et le dialogue en dehors de toute représentation stéréotypée ou négative.

## ACTION II

### Disposer de données fiables / objectiver sur l'importance du profilage discriminatoire au sein des services de police

#### ACTION

Réaliser une étude sur l'importance du « profilage discriminatoire » en Région de Bruxelles-Capitale dans la continuité de travaux précédents menés au niveau régional.

#### OBJECTIF

Améliorer les connaissances sur les statistiques et les pratiques de contrôles de police et de leurs effets au regard des caractéristiques des personnes contrôlées.

#### RESPONSABLES ACTION

- Compétence : Prévention et sécurité
- Pilotes : safe.brussels/Observatoire
- Partenaires : Zones de police et Unia

#### ESTIMATION BUDGETAIRE

Dans le cadre des budgets existants de safe.brussels (étude financée via marché de services)

#### DELAI DE REALISATION

2024

#### INDICATEURS DE SUIVI

Réalisation de l'étude et publication du rapport d'analyse.

## DEVELOPPEMENT

De nombreux signaux convergent pour souligner l'importance des relations entre les forces de l'ordre et les citoyen·nes, et des effets sociaux engendrés par une dégradation de la confiance envers les forces de l'ordre.

Un grand nombre d'études quantitatives et qualitatives ont d'ores et déjà été menées à différents niveaux (international, national, régional ou local) pour analyser notamment les effets des pratiques de sélectivité policière sur les relations entre la population et les forces de l'ordre.

Ces recherches traitent également de la sémantique utilisée pour décrire ces pratiques (sélectivité policière, « profilage ethnique », profilage discriminatoire, etc.)

Il convient dès lors, sur la base des études précédentes, d'analyser ce phénomène dans une perspective régionale (et dans la mesure des compétences de Prévention et Sécurité qui lui sont conférées).

Ce projet répond également à une partie des recommandations reprises dans la résolution du 18 décembre 2020 du Parlement de la Région de Bruxelles-Capitale visant à l'amélioration des relations entre le citoyen·nes et forces de l'ordre et réciproquement.

## ACTION I2

### Former et sensibiliser les professionnel.les de nuit, les agent.es de sécurité et les stewards aux discriminations en milieu festif

#### ACTION

Vérifier le programme, renforcer la transparence ainsi que l'accès aux différentes formations existantes à destination des agent.e.s de sécurité, des professionnel.le.s de la nuit et des stewards.

Compléter les formations des professionnels de la nuit (agent.e.s de sécurité, stewards, gérant.e.s, personnel) par un module spécifique de lutte contre le racisme et les discriminations, y compris les discriminations intersectionnelles en milieux festifs, de sorte à outiller les professionnels d'une grille d'analyse face aux situations invoquant le racisme et d'apporter des réponses adaptées.

Évaluer l'impact des formations via un questionnaire.

#### OBJECTIF

Assurer la formation des professionnel.le.s de la nuit (agent.es de sécurité, stewards, personnel, gérant. es) afin de promouvoir l'égalité de traitement en milieu festif

#### RESPONSABLES ACTION

- Compétence : Image de Bruxelles, Egalité des Chances, Sécurité et Prévention
- Pilote : visit.brussels
- Partenaires : Conseil de la Nuit - Brussels by Night Federation, Fédération HoReCa, Visit.brussels, Equal.brussels et Safe.brussels.

#### ESTIMATION BUDGETAIRE

15.000 euros (financés par equal.brussels) pour l'ajout d'un module complémentaire de lutte contre le racisme en milieu festif dans le cadre de la formation favorisant l'inclusion des personnes LGBTQIA+ à destination des professionnel.les de l'accueil, piloté par visit.brussels.

#### DELAI DE REALISATION

A partir de 2023 et pendant toute la durée du plan.

## INDICATEURS DE SUIVI

- Nombre d'agent·es sensibilisé·es / formé·es présent.es au sein d'établissements ouverts la nuit
- Nombre de prestataires externes à l'administration régionale ayant proposé des formations/ sensibilisations
- Préparation et diffusion de formulaires d'évaluation pour contrôler le succès et l'impact de la formation organisée
- Nombre de formulaire remis

## DEVELOPPEMENT

Si aucune discrimination reposant sur les critères protégés par les législations antidiscrimination, comme la couleur de peau, la conviction philosophique ou religieuse, l'orientation sexuelle, l'apparence ou le handicap, les opinions politiques, ne peut être faite à l'entrée ou au sein de l'établissement, la spécificité des milieux festifs est que le refus d'entrée d'un établissement/ événement peut être acceptable pour des motifs raisonnables tels que l'âge légal, les troubles et la sécurité publique, une ligne éditoriale particulière (par exemple, un dresscode).

Pour lutter contre le racisme et les discriminations, dans une approche intersectionnelle, il est fondamental de compléter le parcours d'apprentissage du personnel en contact avec le public par une grille d'analyse adéquate aux situations rencontrées en milieux festifs permettant de renforcer la pertinence des réponses à apporter en tant que personnel encadrant.

Or, d'une part, la formation obligatoire par la loi Tobback aux agent·es de gardiennage ne dispense pas d'un module spécifique pour la sécurité en milieu festif. D'autre part, le recours en pratique aux stewards employés pour compléter le personnel de sécurité et leur statut ne garantit pas l'accès aux formations, et donc les compétences nécessaires pour lutter contre le racisme et les discriminations.

# ACTION I3

## Lutter contre les discriminations en milieu festif

### ACTION

Désigner des personnes de référence parmi le personnel formé à apporter des réponses adaptées face aux comportements racistes et sexistes (aux (micro)agressions, comportements inadaptés et/ou incivilités).

Disposer d'informations et de fiches de contacts afin d'orienter les personnes victimes de racisme et/ou de faits discriminants vers les institutions qualifiées à la prise en charge et d'encourager à signaler les faits aux autorités compétentes.

Les témoignages et/ou signalement de la part des personnes agressées ainsi que les mesures prises en réponses doivent être conservées par le personnel des établissements (fréquence, type d'agressions, réponse).

### OBJECTIF

Renforcer la sécurité en milieu festif.

### RESPONSABLES ACTION

- Compétences : Image de Bruxelles, Egalité des Chances et Prévention et Sécurité
- Pilotes : Conseil Bruxellois de la Nuit – Brussels by Night Federation
- Partenaires : equal.brussels, visit.brussels

### ESTIMATION BUDGETAIRE

15.000 euros pour :

- L'accompagnement des établissements de nuit dans la désignation et le plan de formation du personnel de référence de lutte contre le racisme et/ou toutes formes de discriminations
- La production et la diffusion de fiches de contacts au sein d'établissements ouverts la nu

### DELAI DE REALISATION

A partir de 2023 et pendant toute la durée du plan.

### INDICATEURS DE SUIVI

- Personnes désignées comme référentes
- Nombre de témoignages/signalements comptabilisés par les établissements de nuits
- Nombre de plaintes déposées auprès de la Police/ Unia

## DEVELOPPEMENT

Désigner et orienter vers les formations adéquates des personnes de référence parmi le personnel et gérant.es d'un établissement/événement festif afin d'être le premier point d'accueil d'un signalement de faits de racisme et/ou de discriminations intersectionnelles.

Cette action permet de renforcer la responsabilité de l'établissement et du personnel encadrant l'établissement ou l'événement festif.

Outilées adéquatement, ces personnes doivent être en mesure de réagir adéquatement face aux signalements de comportements violents, insultants, aux (micro)agressions, aux comportements inadaptés et/ou incivilités, de surcroît s'ils sont liés à des critères protégés contre les discriminations.

Les travailleur.euses du secteur doivent détenir les informations nécessaires à communiquer aux victimes afin d'encourager et de faciliter leur orientation vers les services adéquats de prise en charge et/ou les signalements de ces comportements aux autorités compétentes.

Conserver les témoignages et signalements en première ligne permet de :

- Prendre conscience du phénomène au sein de l'établissement
- Donner une indication sur le nombre réel de faits de racisme et/ou discriminations

Ces actions permettent de renforcer la sécurité dans la vie nocturne et donne un signal clair confirmant à quel point le rôle du personnel et des gérant·e·s est essentiel en matière de sécurité des client·es.

## ACTION 14

### Promouvoir les synergies entre les associations actives dans la lutte contre le racisme et le secteur du sport amateur

#### ACTION

Soutenir les projets associatifs relatifs à la lutte contre le racisme dans le sport amateur.

#### OBJECTIFS

- Assurer l'inclusion des personnes de toutes origines aux activités sportives amateurs
- Faire du sport amateur bruxellois un outil d'émancipation

#### RESPONSABLES ACTION

- Compétence : Sport
- Pilote : administration de la COCOF en charge du Sport
- Partenaires : secteur associatif et secteur sportif amateur bruxellois

#### ESTIMATION BUDGETAIRE

12.500 € par an en 2023, ensuite 25.000 € par an en 2024 et 2025.

#### DELAIS DE REALISATION

- Premier financement en 2022
- Ateliers en 2023 et 2024

#### INDICATEURS DE SUIVI

- Nombre de projets soutenus
- Nombre d'ateliers spécifiques réalisé

## DEVELOPPEMENT

Le sport est vecteur d'émancipation et d'épanouissement.

La pratique sportive n'est pas toujours exempte de racisme. Dans les clubs amateurs, comme dans tout autre lieu, des petites remarques, des prétendues blagues, voire parfois des expressions qui finissent par être excluantes existent, en lien avec l'origine nationale ou l'origine dite ethnique, la couleur de peau, la prétendue race, la nationalité ou l'ascendance.

Par le financement d'un partenariat entre une association de lutte contre le racisme et des clubs sportifs bruxellois amateurs, la COCOF souhaite réaliser des activités et ateliers dans les clubs bruxellois afin de lutter contre le racisme, les préjugés et les stéréotypes dans le sport bruxellois amateur.

# ACTION 15

## Garantir les droits fondamentaux des personnes Roms et des gens du voyage

### ACTION

Créer deux groupes de travail (GT) de coordination des actions pour le respect, la protection et la réalisation effective des droits fondamentaux des Roms et des Gens du voyage en région bruxelloise, GT réunissant les cabinets et les administrations concernées en matière de logement et de développement territorial d'une part (GT1), et de non-recours aux droits d'autre part (GT2).

Fixer des objectifs annuels et mettre en place un mécanisme de vérification de cette prise en considération systématique des droits humains des Roms et des Gens du voyage.

### OBJECTIF

Rendre effectifs les droits fondamentaux des personnes dites Rom et des gens du voyage dans les politiques régionales.

### RESPONSABLES ACTION

- Compétences : Aménagement du territoire, Logement, Emploi, Pouvoirs locaux, Egalité des Chances pour le GT 1 et social/santé pour le GT 2
- Pilotes : secrétaire d'Etat chargée du Logement et de l'Egalité des chances pour le GT1 et Ministre de l'Action sociale pour le GT 2
- Partenaires : equal.brussels, Communes, Unia, secteur associatif

### ESTIMATION BUDGETAIRE

Dans le cadre des budgets existants.

### DELAIS DE REALISATION

2023 : création et premières réunions des groupes de travail

2024 : mise en place du mécanisme de vérification de la prise en considération systématique

### INDICATEURS DE SUIVI

- Nombre de réunions des groupes de travail (GT)
- Liste des objectifs annuels
- Evaluation des objectifs annuels
- Mise en place du mécanisme de vérification de la prise en considération systématique

## DEVELOPPEMENT

La Déclaration de politique régionale 2019-2024 mentionne que « le Gouvernement, en concertation avec Unia, établira une stratégie destinée aux populations roms, axée sur la formation, le recours à des stewards roms et une concertation régulière entre tous les partenaires qui travaillent avec ce groupe cible. »

De nombreuses mesures sont régulièrement décidées en vue de répondre aux problèmes spécifiques de la population Rom et des gens du voyage en région bruxelloise. Cependant, ces actions ne font pas l'objet d'un suivi coordonné de façon suffisamment systématique. D'autre part, la Région veut arriver à des résultats plus probants en termes de réalisation des droits fondamentaux des personnes Roms et des Gens du voyage.

C'est pourquoi, un groupe de coordination de ces politiques, réparti entre le logement et le non-recours aux droits verra le jour et permettra un suivi et une systématisation des actions pour améliorer la réalisation des droits humains des Roms et des Gens du voyage en région bruxelloise. Ces GT assureront la représentation d'organisations de défense des droits fondamentaux des Roms et gens du Voyage au sein des GT.

Les actions pour le respect, la protection et la réalisation effective des droits fondamentaux des Roms et des Gens du voyage en Région bruxelloise feront l'objet d'une concertation régulière au sein de ces GT qui se fixeront des objectifs annuels et les évalueront dans le cadre de la SNIR

Les actions inscrites dans la stratégie nationale pour l'intégration des Roms (SNIR) incluent notamment un travail coordonné avec la FWB et la VGC pour l'enseignement avec une vigilance particulière pour le risque de discrimination lors de décisions d'orientation vers l'enseignement spécialisé.

Les GT ne se substitueront pas au rapportage international sectoriel et resteront ouverts à d'autres thématiques.

# ACTION 16

## Assurer la représentation et la participation active de la Région aux concertations interfédérales et aux travaux internationaux

### ACTION

Participer activement aux travaux interfédéraux avec les entités fédérées et le fédéral au sujet de la lutte contre le racisme, notamment à la Conférence interministérielle de lutte contre le racisme et subséquemment au futur Plan interfédéral de lutte contre le racisme, au Mécanisme de coordination national de lutte contre l'antisémitisme (ex-cellule de veille contre l'antisémitisme interfédéralisée) ou encore, à la Stratégie nationale d'intégration des Roms, ...

Préparer et participer aux événements et réunions internationales avec les autres entités et assurer le rapportage de l'action de la Région Bruxelles-Capitale au niveau international (notamment concernant la Convention des Nations Unies sur l'élimination de toutes les formes de la discrimination raciale<sup>11</sup>).

### OBJECTIF

Garantir l'échange de bonnes pratiques et la concertation en matière de lutte contre les discriminations dites raciales aux niveaux interfédéral et international.

### RESPONSABLES ACTION

- Compétence : Égalité des chances
- Pilote : equal.brussels
- Partenaires : Brussels International, autres entités belges, UNIA, organismes (para-)publics régionaux

### ESTIMATION BUDGETAIRE

Dans le cadre des budgets existants.

### DELAI DE REALISATION

En continu

11. <https://www.ohchr.org/fr/instruments-mechanisms/instruments/international-convention-elimination-all-forms-racial>

## INDICATEURS DE SUIVI

- Participation aux événements et réunions interfédéraux et internationaux
- Contribution au rapportage de l'action de la Région aux niveaux national et international

## DEVELOPPEMENT

Malgré le caractère régional de ce Plan, il est également important de pérenniser l'action de la Région dans le cadre des collaborations et normes nationales et internationales.

La contribution aux rapports nationaux et internationaux permet de faciliter la coopération et d'aligner la politique bruxelloise sur l'expertise et l'expérience d'autres régions et pays voire permettre à la Région bruxelloise d'inspirer d'autres entités à ce sujet.

Il est donc essentiel de soutenir les coopérations et collaborations à tous les niveaux tant sur le plan national que sur le plan international.

# ACTION 17

## Augmenter le recours au test Égalité des chances

### ACTION

Digitaliser et centraliser le test d'Égalité des chances afin d'améliorer l'expérience des utilisateur·trices et faciliter le monitoring des données.

Elaborer un programme visant à soutenir les utilisateur·trices du test d'Égalité des chances dans leur pratique.

Modifier l'ordonnance introduisant le test d'Égalité des chances et son arrêté d'exécution afin d'en préciser les cibles.

### OBJECTIF

Augmenter le recours au test d'Égalité des chances en améliorant substantiellement l'outil.

### RESPONSABLES ACTION

- Compétences : Transition numérique et Égalité des Chances
- Pilote : Brussels Connect IT pour la digitalisation et equal.brussels pour le programme de soutien aux utilisateurs et la modification de l'ordonnance
- Partenaire : comité régional pour l'Égalité des chances

### ESTIMATION BUDGETAIRE

125.961 € (Brussels connect IT)

### DELAIS DE REALISATION

- 2023 : digitalisation et programme d'actions de formation
- 2024 : évaluation

### INDICATEURS DE SUIVI

- Test digitalisé et mis en service en 2023
- Monitorings annuels à partir de 2024 pour l'année 2023.
- Programme établi et validé en 2023
- Ordonnance et arrêté modifiés et entrés en vigueur
- Evaluation de l'outil en 2024

## DEVELOPPEMENT

Le test d'Égalité des chances figure parmi les outils que prévoit la législation pour intégrer l'égalité des chances dans l'ensemble des politiques en vue d'éviter ou de corriger d'éventuelles inégalités et discriminations.

Il s'agit d'un questionnaire qui guide le processus de décision en évaluant, en amont, l'impact des mesures en projet sur différentes personnes qui, par une caractéristique ou le fait d'être perçu comme faisant partie d'un groupe déterminé, sont susceptibles de subir des discriminations.

Les critères suivants sont identifiés : le genre, le handicap, l'origine nationale ou dite ethnique, l'orientation sexuelle, l'identité et l'expression de genre, l'origine et la situation sociale.

Le test permet de prendre en compte leur situation et besoins spécifiques.

Lors des Assises de lutte contre le racisme, l'utilisation du test d'Égalité chances dans une version simplifiée et numérisée a été citée comme un élément permettant de centraliser et d'extraire des données et une vision d'ensemble sur les inégalités ayant un lien avec des critères dits ethnoculturels au sein des politiques régionales. La simplification et la digitalisation du test doit permettre d'en étendre l'utilisation par une meilleure expérience utilisateur.trice et d'en assurer le monitoring afin, notamment, de suivre l'évolution de cette utilisation.

Par ailleurs, l'enquête menée par equal.brussels à destination des membres du Comité régional pour l'égalité des chances, ainsi que les retours de la gestion quotidienne par equal.brussels, démontrent la nécessité de cibler le champ d'application du test. L'objectif est de renforcer l'efficacité du test afin de concentrer les efforts des utilisateurs sur les projets les plus importants. Des modifications à la législation applicable au test égalité des chances seront réalisées en ce sens, afin de mieux atteindre le public-cible.

Au-delà de la forme, il faut également améliorer l'expérience des utilisateur.trices en offrant un meilleur soutien aux personnes qui remplissent le test. equal.brussels mettra donc en œuvre un programme d'actions de formation et de soutien à destination des utilisateurs et utilisatrices du test d'égalité des chances.

## ACTION 18

# Accompagner les correspondant.es Égalité des chances et utilisateur.trices du test Égalité des chances

### ACTION

Centraliser et diffuser des données et études sectorielles relatives à l'égalité des chances sur base d'une matrice qui permette de croiser les compétences régionales et les domaines de l'égalité des chances.

Développer et diffuser un guide d'aide à la rédaction des clauses techniques des cahiers spéciaux des charges d'études en matière de diversité dite ethnoculturelle et d'antiracisme.

### OBJECTIFS

- Assurer l'information et la formation des correspondant·es Égalité des chances ou assimilé·es dans les administrations et organismes bruxellois et simplifier le recours à l'expertise en matière d'antiracisme
- Renforcer l'accompagnement et proposer des formations, études et supports.

### RESPONSABLES ACTION

- Compétence : Égalité des Chances
- Pilotes : equal.brussels et Innoviris (pour le guide d'aide à la rédaction de marchés publics)
- Partenaires : UNIA, IEFH, IBSA

### ESTIMATION BUDGETAIRE

Dans le cadre des budgets existants.

### DELAI DE REALISATION

2024

### INDICATEURS DE SUIVI

- Besoins identifié
- Marché public passé
- Diffusion de l'offre aux organismes adhéren
- Nombre de recours à la centrale d'achat

## DEVELOPPEMENT

Un certain nombre de mécanismes permettent d'orienter les coordinatrices et coordinateurs et « correspondant·es Égalité des chances » : les plans d'actions (objectifs stratégiques) et les rapports intermédiaires et de fin de législature, les statistiques, le test d'égalité des chances (appliqué notamment aux marchés publics) et études ou recensement de données.

Il arrive que des agent·es correspondant·es Égalité des chances ne disposent pas des références, connaissances ou compétences spécifiques suffisante pour assurer la bonne tenue de leur mission ou encore, cherchent une expertise sur un projet particulier mais n'aient pas les contacts nécessaires pour y avoir accès, cette recherche dépassant le cadre de leur mission sectorielle.

La mise en œuvre de ces mécanismes doit donc être accompagnée d'actions de formation et de coaching. Elle doit aussi être renforcée par le partage, la diffusion, l'encouragement et le développement d'études afin d'améliorer les connaissances de la réalité bruxelloise vécue.

En effet, les données et leur analyse constituent un outil essentiel pour objectiver la situation de la population bruxelloise dans toute sa diversité, pour mesurer les inégalités existantes et leur évolution. Toute la politique de mainstreaming de l'égalité des chances se base sur la connaissance de ces réalités.

Le recours à des experts internes est également important pour que les utilisateur.trices des outils de mainstreaming ne disposant pas toujours des réflexes nécessaires intègrent au mieux la dimension de l'égalité des chances dans les activités de leur organisme. En faisant appel à la centrale d'achat, les organismes adhérents bénéficieront dans leurs projets d'un réseau d'experts antiracisme et diversité. Ils profiteront également d'une diminution de leur charge administrative, car la passation du marché public est assurée par equal.brussels. Des économies d'échelle pourront également être réalisées, leurs demandes étant intégrées dans un ensemble plus large. Chaque organisme prend en charge l'exécution, en ce compris le paiement de ses achats, directement auprès du prestataire.

Enfin, des initiatives sont prises dans les différentes compétences régionales pour développer des statistiques relatives à l'égalité des chances, dont l'origine nationale, et les intégrer à des études thématiques, voire pour développer des études dans une compétence en particulier sur la situation des groupes cibles de l'égalité des chances.

Ces études ne sont pas systématiquement diffusées au-delà du premier cercle d'intérêt, alors qu'elles gagneraient à être connues des organismes publics actifs dans un domaine voisin ainsi que de la société civile, en ce compris le monde académique. Une centralisation sur un média accessible à toutes et tous assurera leur diffusion. Cette action visera l'ensemble des groupes cibles d'equal.brussels et assurera notamment une visibilité aux études intersectionnelles.

Pour développer des collaborations avec des expert.es de la société civile et du monde académique, le cadre doit être défini de façon précise et une méthode doit être arrêtée pour récolter des données et mener des analyses de qualité.

# ACTION 19

## Créer un Conseil régional bruxellois de lutte contre le racisme

### ACTION

Création d'un Conseil chargé d'émettre des avis et recommandations sur toute question relative à la lutte contre le racisme en Région de Bruxelles-Capitale. Ce Conseil sera constitué d'expert.es académiques, représentant.es des organisations syndicales et d'organisations d'employeurs, représentant.es d'associations de lutte contre le racisme.

### OBJECTIF

Le Conseil régional bruxellois de lutte contre le racisme aura pour objectif d'émettre des avis et recommandations sur toute question relative à la lutte contre le racisme en Région de Bruxelles-Capitale, formulés par ses membres, sur demande d'instances bruxelloises ou à son initiative.

### RESPONSABLES ACTION

- Compétence : Egalité des chances
- Pilote : equal.brussels
- Partenaires : Brupartners, le secteur associatif antiraciste et des experts académiques

### ESTIMATION BUDGETAIRE

À déterminer selon les modalités de fonctionnement et la localisation du secrétariat.

### DELAI DE REALISATION

2023 : rédaction de l'Ordonnance instituant un Conseil régional bruxellois de lutte contre le racisme  
2024 : mise en Place du Conseil

### INDICATEURS DE SUIVI

- Ordonnance créant le Conseil bruxellois de lutte contre le racisme
- Nomination des membres et mise en place du Conseil
- Nombre d'avis et de recommandation émis

## DEVELOPPEMENT

L'institution d'un Conseil régional bruxellois de lutte contre le racisme répond notamment à une demande du secteur antiraciste d'être consulté de façon plus systématique.

Ainsi, le futur Conseil consultatif, à l'image du Conseil pour l'Egalité des femmes et des hommes et du conseil bruxellois au handicap, pourra, mutatis mutandis, éclairer utilement l'action publique au sujet des enjeux et questions relatifs à la lutte contre le racisme à partir de réalités vécues et analysées par le secteur.

Il sera demandé au Conseil de donner priorité aux avis qui concernent des mesures qui ont une incidence sur la lutte contre le racisme en Région de Bruxelles-Capitale, et de suivre la thématique de lutte contre le racisme, également à d'autres niveaux de pouvoir pour autant que cela ait un impact pour la Région de Bruxelles-Capitale.

A l'instar du Conseil pour l'Egalité des femmes et des hommes et du conseil bruxellois au handicap, le Conseil de lutte contre le racisme remettra un rapport annuel au Gouvernement concernant les activités réalisées et la dépense de ses ressources financières. Il établit annuellement des plans d'actions, ainsi que les moyens y référant, pour accomplir ses missions pour l'année à venir.



# CHAPITRE 2

---

# LOGEMENT



# ACTION 20

## Renforcer la lutte contre les discriminations au logement

### ACTION

Renforcer le cadre légal afin notamment de permettre aux services régionaux de réaliser des tests de discriminations proactifs en agréant des comédien.ne.s et des AIPL qui pourront être sollicités par la DIRL pour réaliser des tests

Encadrer les informations qui peuvent être demandées par les bailleur·euses / les agent·es immobilier·es, par l'adoption d'un arrêté d'exécution établissant le document standardisé qui sera mis à disposition

Assurer l'accès à l'information sur les législations anti-discriminations et de chaque citoyen·ne et faciliter le dépôt de signalements à la DIRL ou à Unia en lançant régulièrement des campagnes de communication afin de sensibiliser les différents publics, comme la campagne alouermais.brussel

### OBJECTIFS

Renforcer et assurer le respect de la législation en matière de lutte contre les discriminations dans le secteur du logement.

### RESPONSABLES ACTION

- Compétence : Logement
- Pilote : Bruxelles Logement – Direction de l'Inspection régionale du Logement (DIRL)
- Partenaires : UNIA et IEFH

### ESTIMATION BUDGETAIRE

Dans le cadre des budgets existants.

### DELAI DE REALISATION

2023-2024

### INDICATEURS DE SUIVI

- Nombre de tests réalisés
- Nombre et types de sanctions appliquées
- Campagnes d'information et de sensibilisation

## DEVELOPPEMENT

De nombreux et nombreuses Bruxellois·es sont victimes de discriminations lors de la recherche d'un logement. En faisant obstacle à leur droit constitutionnel au logement, ces discriminations constituent une lourde entrave à l'émancipation socio-économique des personnes concernées.

L'ampleur de ce type de discriminations a été documentée dans plusieurs études scientifiques dont celle menée par Unia en 2014 et intitulée « Le Baromètre de la diversité dans le logement » et celles menées en 2017 et 2019 par l'Université de Gand et la VUB<sup>12</sup>. On y constate que l'origine des revenus du candidat locataire est l'un des principaux motifs de discriminations.

Face à ces constats, le gouvernement s'est engagé à poursuivre une politique active de lutte contre les discriminations sur le marché du logement.

Afin de renforcer les dispositifs de lutte contre les discriminations au logement sur le territoire de la Région bruxelloise, le Titre X du Code bruxellois du Logement relatif à l'égalité de traitement et la lutte contre la discrimination a fait l'objet de plusieurs modifications dont, entre autres, les suivantes :

- Permettre aux services régionaux de réaliser des tests de discriminations suite à une plainte ou d'initiative pour détecter et constater les infractions et, le cas échéant, appliquer des sanctions tant auprès des professionnels de l'immobilier que des bailleurs individuels
- Donner la possibilité à la Direction de l'inspection régionale du Logement de faire appel à des acteurs et actrices ou à des associations agréées œuvrant à l'insertion par le logement, lesquels pourront réaliser des tests de discrimination
- Etendre la lutte contre la discrimination à tout le secteur du logement. L'objectif est de viser toutes les discriminations qui touchent les candidat·es locataires et les locataires avant et pendant toute la durée du bail
- Ajouter ou préciser dans le Code plusieurs critères de protection contre la discrimination tels que les responsabilités familiales, l'adoption, la coparentalité, la paternité ou encore, le statut de séjour sont ajoutés ou précisés dans le Code pour assurer à ces publics une protection claire et efficace, sans interprétation possib
- Reconnaître clairement la discrimination multiple c'est-à-dire sur base de plusieurs critères protégés
- Ajouter la notion de harcèlement sexuel dans les définitions du Code, ce qui permet à la victime d'avoir davantage de moyens au civil en plus d'actions pénales éventuelles

12. <https://interfacedemography.be/project/discrimibrux/>

## DEVELOPPEMENT (SUITE)

- Ajouter le refus de l'aménagement raisonnable comme une forme de discrimination en tant que telle et non plus comme une discrimination indirecte
- Afin d'encadrer les informations pouvant être sollicitées par le bailleur sur la base de recommandations de l'Autorité de protection des données, le Code bruxellois du Logement, et plus particulièrement l'article 200ter dudit Code, sera modifié. Le Code identifiera clairement les documents pouvant être sollicités avant la visite d'un bien, lors du dépôt de la candidature du locataire et en vue de la conclusion d'un contrat de bail.
- Promouvoir l'utilisation d'une fiche d'information standard qui permet aux propriétaires d'un bien et agent·es immobilier·es de demander des informations aux candidat·e·s-locataires à chaque étape de la mise en location dans le respect du cadre légal
- Adopter un cadre légal permettant aux victimes de réaliser des tests de discriminations pouvant servir au renversement de la charge de la preuve dans le cadre des procédures administratives. Dans ce cas, il incombera au défendeur de prouver qu'il n'y a pas eu de discrimination.
- Assurer que les services de contrôle disposent des moyens légaux, financiers et humains leur permettant de réaliser des contrôles de terrain de manière régulière

Ce renforcement des dispositifs de lutte contre les discriminations est bien entendu accompagné de sanctions, à savoir la possibilité pour le Service d'inspection régional du Logement d'infliger une amende dont le montant varie entre 125 et 6.200 €.

Qui plus est, ces montants peuvent être doublés en cas de récidive de la part du/de la même contrevenant·e dans les cinq ans qui suivent une décision infligeant une telle amende administrative (article 214ter du Code bruxellois du Logement).

Ces mesures sont également accompagnées de campagne de prévention à l'attention des locataires, des bailleur·euses et des agent·es immobiliers.



## ACTION 21

### Aider les locataires à constituer leur garantie locative et lutter contre la stigmatisation des sources des revenus

#### ACTION

Modifier l'arrêté du 28 septembre 2017 organisant une aide régionale à la constitution d'une garantie locative afin notamment de permettre aux mineurs étrangers non accompagnés de pouvoir bénéficier de l'aide en ouvrant le dispositif aux mineurs placés sous tutelle.

Prévoir une dérogation à l'obligation pour le demandeur de signer d'un bail de minimum un an au profit des étudiant.es et des personnes bénéficiant d'un logement de transit. Une dérogation à l'obligation de domiciliation pourra également être prévue en faveur de ces deux catégories de personnes.

Rendre l'aide à la garantie locative accessible aux ménages relevant des barèmes modestes et moyens, applicables aux crédits du Fonds.

#### OBJECTIFS

Rendre plus accessible le dispositif d'aide à la constitution d'une garantie locative du Fonds du Logement.

#### RESPONSABLES ACTION

- Compétence : Logement
- Pilote : Fonds du Logement

#### ESTIMATION BUDGETAIRE

Dans le cadre des crédits existants.

#### DELAI DE REALISATION

2023

#### INDICATEURS DE SUIVI

- Modification de l'Arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 28/09/2017 organisant une aide régionale à la constitution d'une garantie locative
- Abrogation de l'Arrêté ministériel du 26/10/2017 établissant le modèle de formulaire pour l'introduction d'une demande d'aide régionale à la constitution d'une garantie locative en matière de logement et déterminant les pièces constitutives du dossier

## DEVELOPPEMENT

Bien que la constitution d'une garantie locative lors de la conclusion du contrat de bail soit facultative, les bailleur.euses demandent systématiquement aux locataires de bloquer une garantie équivalente à deux mois de loyer.

Constituer cette garantie peut représenter une difficulté majeure pour de nombreux et nombreuses locataires bruxellois·es. De plus, la garantie vient s'ajouter aux frais liés au déménagement et à un possible double débours de loyer durant la période de transition.

Pour répondre à ces situations, le Fonds du Logement est chargé d'une mission régionale d'aide à la constitution d'une garantie locative dont les modalités sont fixées par l'arrêté du 28 septembre 2017.

L'aide est versée sur un compte individualisé au nom du/de la preneur·euse ouvert auprès de l'organisme bancaire de son choix. Le bailleur n'a ainsi pas connaissance de leur provenance et donc de l'intervention du Fonds du Logement.

Cela permet d'éviter une potentielle stigmatisation du ménage-locataire qui aurait pu être perçu comme peu fiable voire insolvable par le bailleur à cause de l'impossibilité pour lui de constituer une garantie locative par lui-même et de ce fait remettre en question la location du logement.

Afin d'ouvrir ce dispositif d'aide à de nouveaux publics cibles, il est proposé de modifier certaines conditions restrictives énoncées par l'arrêté du 28 septembre 2017. L'aide deviendra notamment accessible aux mineurs étrangers non-accompagnés.

La deuxième action qui concerne les locations de courte durée vise à pouvoir proposer une aide aux personnes qui prennent en location un logement étudiant ou de transit.

Cette condition rend en effet l'aide à la constitution d'une garantie locative inaccessible pour une partie des personnes logées dans un logement de transit avec des baux de courte durée ou pour de nombreux étudiants qui signent des baux de 10 mois couvrant l'année académique de septembre à juin. Pour ces deux catégories de personnes, une dérogation à l'obligation de domiciliation pourra être prévue.

Concernant les logements de transit, les personnes qui bénéficient de ce type de logement ont souvent des parcours de vie difficiles et très peu de ressources financière

En effet, le logement de transit intervient généralement dans un parcours de réinsertion d'une personne devant mener à terme à l'accès plus pérenne à un logement sous la forme d'un bail classique. Il vise des ménages en grande précarité ou privée de logement. La plupart de ces

## DEVELOPPEMENT (SUITE)

logements sont mis en location par des AIS, CPAS ou des organismes proposant également un accompagnement social de ces ménages.

Enfin, il est proposé d'étendre le seuil d'accessibilité à l'aide régionale aux ménages relevant des barèmes modestes et moyens applicables aux crédits du Fonds.

Ceci pour répondre d'une part à l'inflation des loyers en Région Bruxelloise avec comme corollaire une plus grande difficulté pour les ménages de constituer une garantie locative suffisante et d'autre part, à peu d'alternatives dont disposent ces ménages, les banques n'étant guère enclines à octroyer des cautionnements ou des crédits à des taux abordables pour ce type de financement à fortiori si ces derniers sont en situation de surendettement.

Avec l'ensemble de ces nouvelles mesures, le Fonds serait ainsi en mesure de proposer une aide en matière de garantie locative à une grande majorité des Bruxelloises et Bruxellois.

Ces mesures contribuent à la lutte contre des discriminations structurelles liées à l'origine dite ethnique ou prétendument raciale, à l'origine nationale, à la couleur de peau, à l'ascendance, et à la nationalité, levant des obstacles que rencontrent des personnes et des familles ayant une origine étrangère ou étant dans des situations sociales qui sont souvent la conséquence de discriminations antérieures.

Dans une démarche de simplification administrative, il sera proposé de confier au Fonds du Logement la responsabilité de déterminer le formulaire de demande dans le respect des dispositions réglementaires.



# ACTION 22

## Rendre effective la reconnaissance de l'habitat des Gens du voyage en région bruxelloise

### ACTION

Modifier la législation afin de reconnaître l'habitat des gens du voyage en tenant compte des nouvelles réglementations urbanistiques et en informer adéquatement les bénéficiaires

### OBJECTIF

Assurer l'ouverture de droits sociaux aux personnes qui se logent dans un logement itinérant.

### RESPONSABLES ACTION

- Compétence : Logement
- Pilote : Bruxelles Logement
- Partenaires : représentant.es de la Communauté des Gens du voyage et expert.es

### ESTIMATION BUDGETAIRE

Dans le cadre des budgets existants.

### DELAI DE REALISATION

2023

### INDICATEURS DE SUIVI

- Adoption des arrêtés d'exécution de l'ordonnance du 1<sup>er</sup> mars 2012 modifiant le code bruxellois du logement
- Nombre d'habitats itinérants reconnus par an en Région bruxelloise

## DEVELOPPEMENT

La Région de Bruxelles-Capitale a adopté le 1er mars 2012 une ordonnance modifiant le Code bruxellois du Logement afin de reconnaître l'habitat des Gens du voyage

La Région bruxelloise devint ainsi la deuxième entité belge à créer un cadre légal n'excluant pas a priori l'habitat itinérant du « droit au logement décent ».

Le Code du Logement prévoit en effet Titre IX article 191 que :

- §1er. Le droit à un logement décent rappelé à l'article 3 n'exclut pas l'habitat itinérant. Afin de rendre effectif pour ce type d'habitat le droit à un logement décent, le Gouvernement détermine par arrêté les exigences minimales de sécurité, de salubrité et d'équipement visées à l'article 4 que doivent rencontrer spécifiquement l'habitat itinérant et les terrains mis à disposition de ce dernier par l'autorité publique. Il détermine également les critères du rattachement territorial des unités d'habitat itinérant à la Région.
- §2. Les dispositions du Titre III ne s'appliquent pas à l'habitat itinérant, à l'exception de celles du chapitre 1er de ce titre.
- §3. La mise à disposition du public d'unités d'habitat itinérant n'est du ressort ni des opérateurs immobiliers publics, ni des agences immobilières sociales.
- §4. Les aides à l'acquisition, la location ou la rénovation à charge du budget de la Région ne concernent pas l'habitat itinérant.

Il est évident que les sites pour caravanes s'écartent aujourd'hui des modes classiques d'urbanisation. L'obtention de permis urbanistiques pour ce type d'habitat peut donc être problématique.

Depuis le 17 mars 2022, deux arrêtés règlent ces questions urbanistiques :

- L'Arrêté du 17 mars 2022, Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale modifiant l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 13 novembre 2008 déterminant les actes et travaux dispensés de permis d'urbanisme, de l'avis du fonctionnaire délégué, de la commune, de la commission royale des Monuments et des Sites, de la commission de concertation ainsi que des mesures particulières de publicité ou de l'intervention d'un architecte.
- L'Arrêté du 17 mars 2022 du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale relatif aux permis d'urbanisme à durée limitée.

En tenant compte de cette nouvelle réglementation, les arrêtés d'exécution de l'article 191 du Code du logement devront être finalisés en vue de créer un cadre réglementaire et administratif complet et adapté. Ce cadre visera à déterminer les exigences minimales de sécurité, de salubrité et d'équipement des habitats itinérants.

# ACTION 23

## Réaliser un cadastre des sites d'accueil en vue de la mise à disposition effective de terrains pour les Gens du voyage

### ACTION

Lister des lieux de séjour temporaires pour les Gens du voyage afin de les mettre à disposition

Etablir la chaîne de coopération nécessaire en vue de la mise à disposition effective des terrains

### OBJECTIF

Avoir une vue exacte sur les terrains disponibles afin d'ouvrir des terrains d'accueil temporaire supplémentaires pour les Gens du voyage.

### RESPONSABLES ACTION

- Compétence : Développement territorial
- Pilotes : perspective.brussels, citydev.brussels
- Partenaires : Communes, Unia

### ESTIMATION BUDGETAIRE

Budgets prévus dans le cadre de la mise en place du guichet bruxellois des occupations temporaires.

Pour l'année 2022 : Crédit B et C disponibles chez Perspective de 200.000 € et de 350.000 chez Citydev. Une étude de recherche de terrains est lancée sur le budget 2022, via l'AB SPRB – 28.001.15.01.4140 utilisée pour des diagnostics socio-économiques et/ou territoriaux, l'accomplissement des missions relatives à la planification territoriale (Projecting, PRAS, PAD CRU, plans locaux, études stratégiques, ...).

### DELAI DE REALISATION

2023

### INDICATEUR DE SUIVI

Nombre de terrains mis à disposition.

## DEVELOPPEMENT

Le recensement de terrains disponibles doit être réalisé par le guichet des occupations temporaires en collaboration avec tous les acteurs concernés. Une procédure de coordination de gestion de ces sites sera établie afin d'éviter tous les risques liés à ce type d'occupation précaire (gestion des impétrants, gestion des déchets...).

Pour les Gens du voyage « de passage », avec un pic saisonnier de la demande, il convient de préconiser l'organisation de sites d'accueil temporaires sur des terrains dont l'affectation est en transition (friches, projets urbanistiques à venir, réserves foncières...).

perspective.brussels a déjà lancé une recherche de terrains disponibles au sein des propriétés régionales. Après analyse de la liste, il s'avère qu'aucun terrain ne peut être mis à disposition des Gens du voyage, parce qu'il y a un manque de connexions réseaux ou parce que des projets sont planifiés sur ces terrains, en particulier sur des sites industriels/économiques.

Pour trouver des solutions, une prospection immobilière est lancée sur toute la Région par le biais d'un marché d'études de Perspective.brussels.

Cette étude, plus vaste, identifiera tous les terrains (publics et privés) en vente ou en location pouvant potentiellement accueillir des gens du voyage car répondant aux critères suivants:

- Terrains salubres (pas de terrains pollués à risque)
- Accessibilité: adapté à la circulation de caravanes, voie d'accès carrossable (exemple : parkings, terrains en friche, impasses, terrains réservés pour futurs développements urbains, anciens terrains industriels avec revêtement bétonné,...) ;
- Voisinage : éviter les quartiers très résidentiels et les quartiers très précarisés ;
- Equipements : si possible proche d'une école, d'équipements destinés à la jeunesse
- Fonction PRAS : dans toutes les zones du PRAS hormis terrains de sport et espaces verts
- Taille et densité d'un terrain résidentiel :
  - taille réduite : 750 à 1.200 m<sup>2</sup> (max 2.000m<sup>2</sup>)
  - 5-8 caravanes (familles)
  - 150 m<sup>2</sup>/caravane

L'objectif est, à terme, de communiquer le résultat de cette prospection aux représentant.es des Gens du voyage pour qu'ils.elles puissent entamer, le cas échéant, des négociations directement avec les propriétaires. Une liste devrait être disponible début 2023.



# CHAPITRE 3

---

# ECONOMIE EMPLOI FONCTION PUBLIQUE



# ACTION 24

## Renforcer l'accompagnement des victimes de racisme et discriminations dites raciales par Actiris

### ACTION

Améliorer l'accessibilité du service Actiris Inclusive et développer les solutions antidiscriminatoires.

Améliorer l'accompagnement des solutions d'Insertion socio-professionnelle et communiquer sur l'offre de service d'Actiris

### OBJECTIF

Développer l'éventail de solutions de lutte contre les discriminations (dont le racisme) au sein d'Actiris.

### RESPONSABLES ACTION

- Compétence : Emploi
- Pilote : Actiris
- Partenaires : UNIA et l'IEFH

### ESTIMATION BUDGETAIRE

Dans le cadre des budgets existants d'Actiris.

### DELAI DE REALISATION

2022-2025

### INDICATEURS DE SUIVI

- Nombre de séances de sensibilisation sur la discrimination à l'attention de professionnel.les sur secteur de l'insertion professionnelle réalisées
- Nombre d'accompagnements spécialisés au sein d'Actiris à destination des chercheur.euses d'emploi de groupes sociaux les plus éloignés de l'emploi où (cf. les recherches scientifiques examinant la discrimination à l'embauche en lien avec les critères protégés par la législation antiracisme, dont le monitoring socio-économique d'Unia, ou les études de view.brussels) se retrouvent des personnes d'origine étrangère de façon disproportionnée, réalisés
- Nombre de campagnes d'information à destination des chercheur.euses d'emploi de la Région de Bruxelles-Capitale sur l'enjeu de la discrimination et l'offre de service y répondant, analyse des résultats de ces campagnes réalisées
- Nombre de notifications reçues par Actiris
- Nombre d'entretiens préliminaires menés par le bureau antidiscrimination d'Actiris
- Nombre de notifications transmises par le bureau antidiscrimination à l'IRE, UNIA et l'IEFH

## DEVELOPPEMENT

Le futur plan « 15 engagements pour lutter contre les discriminations à l'embauche et promouvoir la diversité » qui vise, entre autres, l'amélioration de l'accompagnement des victimes de discrimination, prévoit les actions suivantes :

### Axe 1 : Améliorer l'accessibilité du service

- Organiser des séances d'information collectives à destination des chercheuses et chercheurs d'emploi sur la discrimination et l'accompagnement d'Actiris
- Réaliser une analyse de l'accessibilité d'Actiris et de ses services de première ligne pour les publics de chercheuses et chercheurs d'emploi structurellement discriminés sur base de l'origine – avec distinction par groupes sociaux et de manière croisée à d'autres facteurs d'exclusion sociale (genre, monoparentalité, précarité, niveau d'étude...)

L'analyse devrait être accompagnée de recommandations pour bonification et pourra être suivie d'une implémentation des solutions.

### Axe 2 : Développer les solutions antidiscriminatoires

Organiser des séances de sensibilisation sur la discrimination auprès des services de première ligne d'Actiris, de ses partenaires et, plus largement, des acteurs sociaux bruxellois en contact avec les publics-cibles des chercheurs d'emploi.

### Axe 3 : Améliorer l'accompagnement des solutions d'Insertion Socio-Professionnelle

- Renforcer l'offre d'accompagnement spécialisé à destination des chercheuses et chercheurs d'emploi de groupes sociaux structurellement discriminés
- Mettre en place des canaux d'orientation entre le Service antidiscrimination et les Services d'Insertion Socio-Professionnelle d'Actiris

### Axe 4 : Communiquer sur l'offre de service d'Actiri

Organiser des campagnes d'information grand public à destination des chercheuses et chercheurs d'emploi de la Région de Bruxelles-Capitale sur l'enjeu de la discrimination et l'offre de service y répondant.

# ACTION 25

## Améliorer et simplifier le dépôt de plainte et les signalements relatifs aux discriminations dites raciales à l'emploi

### ACTION

Permettre l'introduction directe de signalements sur le site internet du SPRB à l'attention de l'IRE sans passer préalablement par le guichet antidiscrimination d'Actiris.

Adapter le processus de transmission des signalements et revoir les protocoles entre UNIA/IEFH et l'IRE en vue de permettre une transmission plus rapide des signalements reçus auprès de ces deux organismes vers l'inspection.

### OBJECTIFS

- Faciliter l'accès au dépôt de plainte ou au signalement
- Faciliter la collecte de preuves
- Quantifier au mieux la discrimination à travers le pourcentage de plaintes et signalement

### RESPONSABLES ACTION

- Compétence : Emploi
- Pilote : Bruxelles Economie et Emploi (BEE)
- Partenaires : UNIA, IEFH, Actiris

### ESTIMATION BUDGETAIRE

Dans le cadre des budgets existants.

### DELAI DE REALISATION

2022-2025

### INDICATEURS DE SUIVI

- Rapport entre le nombre de signalements/plaintes et le nombre ayant abouti à un constat/avertissement par l'IRE ou à une solution extrajudiciaire/judiciaire par UNIA/IEFH
- Nombre de plaintes et signalements transmis à l'IRE nombre de dossiers « antidiscrimination » traités par an par l'IRE

## DEVELOPPEMENT

Le futur plan « 15 engagements pour lutter contre les discriminations à l'embauche et promouvoir la diversité » qui visera, entre autres, à améliorer et simplifier le dépôt de plainte et son traitement, oriente les mesures proposées.

Afin de faciliter le dépôt d'une plainte pour discrimination, une page internet sera mise en ligne sur le site de Bruxelles Economie et Emploi. L'Inspection Régionale de l'Emploi aura ainsi directement accès au témoignage d'une victime présumée et pourra plus rapidement prendre contact et commencer son enquête.

Cette page proposera également des informations sur les phénomènes de discrimination ainsi que le rôle/la complémentarité de chaque institution (Actiris, UNIA/IEFH, IRE).

En effet, une part importante des victimes de discrimination ne prend pas contact avec Unia, Actiris ou l'Inspection Régionale, notamment parce qu'elles ignorent avoir été victimes de discrimination.

Le lien vers ce portail pourra notamment être repris sur la page internet d'Actiris afin qu'il y ait une interface commune pour qu'une victime puisse porter plainte.

Les procédures actuelles seront simplifiées afin d'augmenter le nombre de plaintes traitées par l'Inspection Régionale de l'Emploi et d'améliorer les collaborations essentielles à la réalisation des tests de discrimination.

Inversement, l'IRE devra également veiller à transmettre rapidement ses plaintes vers UNIA, l'IEFH et Actiris.

Des statistiques sont réalisées en vue de mettre en avant les critères de discrimination concernés en veillant à mettre en avant, le cas échéant, l'intersectionnalité.

# ACTION 26

## Renforcer les tests et contrôles au travail

### ACTION

Simplifier le recours aux tests de discrimination à l'emploi en permettant leur utilisation sur la base de plaintes/signalments ou de présomptions suffisante de discrimination au sein d'une entreprise ou d'un secteur d'activités notamment via des présomptions découlant des résultats de datamining.

Permettre la réalisation de tests proactifs au sein de secteurs d'activités à la suite de la réalisation d'études académiques au sein d'un secteur d'activités et moyennant l'accord préalable de l'Auditorat du Travail (afin de garantir une protection suffisante des inspecteur·trice

Permettre la réalisation de contrôles « sur place/en entreprise » en matière de lutte contre la discrimination par les inspecteur·trices régionaux de l'Emploi ou par d'autres fonctionnaires désignés à cet effet (voire d'acteurs externes) sous une identité d'emprunt et sans devoir se justifier de leurs fonctions.

### OBJECTIF

Simplifier le recours aux tests de discrimination et les rendre plus proactifs

### RESPONSABLES ACTION

- Compétence : Emploi
- Pilote : BEE
- Partenaires : Actiris, UNIA/IEFH, secteur associatif anti-raciste

### ESTIMATION BUDGETAIRE

150.000 €, dans le cadre des budgets existants.

### DELAI DE REALISATION

2022-2025

### INDICATEURS DE SUIVI

- Nombre de tests de situation par an
- Nombre de sanctions, par an, à la suite d'un test
- Adaptation de l'ordonnance de 2009 pour simplifier et étendre l'application des tests de discrimination

## DEVELOPPEMENT

En Région de Bruxelles-Capitale, alors que les inégalités dans l'accès à l'emploi restent importantes, le nombre de signalements pour des cas de discriminations obtenus par l'IRE reste faible. Entre 2018 et 2021, seuls 45 signalements ont été reçus par l'IRE en provenance principalement d'UNIA et de l'IEFH.

En ce qui concerne les signalements reçus, plus d'un tiers a été classé sans suite pour absence de compétence de la Région, volonté de la victime, perte de contact avec la victime ou par absence de réponse aux tests de situation.

L'ordonnance du 16 novembre 2017 visant à lutter contre les discriminations en matière d'emploi en Région de Bruxelles-Capitale a permis l'introduction des tests de discrimination élargissant le spectre des missions et pouvoirs des inspecteurs régionaux de l'Emploi faisant de la Région de Bruxelles-Capitale la pionnière en Belgique et en Europe en ce domaine.

Depuis octobre 2021, l'IRE a mis sur pied une cellule « antidiscrimination » pour assurer les fonctions spécifiques concernant cette matière

Sur base de l'étude juridique commandée au Centre de Droit public de l'ULB, l'ordonnance de 2009 sera modifiée afin de rendre les tests plus proactifs. L'entrée en vigueur est attendue pour le premier trimestre 2023.

Il est prévu de créer un cadre juridique spécifique afin de mener des campagnes proactives de tests de discrimination.

Des statistiques sont réalisées en vue de mettre en avant les critères de discrimination concernés en veillant à mettre en avant, le cas échéant, l'intersectionnalité.

# ACTION 27

## Renforcer la transmission des signalements entre Actiris et l'IRE

### ACTION

Mettre sur pied une transmission mensuelle des signalements reçus par le guichet antidiscrimination d'Actiris vers l'Inspection Régionale de l'Emploi (IRE), UNIA et l'IEFH si des présomptions suffisantes de discrimination existent.

Assurer une transmission par Actiris de CV anonymisés à l'IRE en vue de permettre la réalisation de tests de situations les plus efficaces possible

### OBJECTIFS

Améliorer l'application de la législation antidiscrimination.

### RESPONSABLES ACTION

- Compétence : Emploi
- Pilote : BEE
- Partenaires : Actiris, UNIA et IEFH

### ESTIMATION BUDGETAIRE

Dans le cadre des budgets existants.

### DELAI DE REALISATION

2022-2025

### INDICATEURS DE SUIVI

- Opérationnalisation concrète de la coopération entre Actiris et l'IRE quant à la transmission de CV anonymisés et de signalements
- Nombre de dossiers transmis par Actiris à l'IRE, UNIA et l'IEFH

## DEVELOPPEMENT

Le futur plan « 15 engagements pour lutter contre les discriminations à l'embauche et promouvoir la diversité » qui visera, entre autres, à améliorer les échanges entre les différents services en charge du suivi des plaintes, oriente les mesures proposées dans cette fiche

L'ordonnance « testing » de 2009 sera modifiée afin d'établir le cadre de transmission de ces données. Des statistiques sont réalisées en vue de mettre en avant les critères de discrimination concernés en veillant à mettre en avant, le cas échéant, l'intersectionnalité.

# ACTION 28

## Promouvoir les instruments de la diversité au travail

### ACTION

Renforcer les actions de lutte contre les discriminations (dont le racisme) dans les plans de diversité. Développer des plans d'actions sectoriels visant la promotion de la diversité en entreprise et la lutte contre la discrimination.

Réaliser annuellement un rapport sur la diversité au sein du rapport annuel de talent.brussels sur l'emploi public bruxellois.

Organiser des événements avec des employeurs comme rôles modèles dans la lutte contre la discrimination sur la thématique de l'origine ou du racisme.

### OBJECTIFS

- Augmenter le nombre d'entreprises bruxelloises ayant un plan de diversité, surtout les grandes entreprises
- Stimuler les secteurs à établir les plans d'actions diversité
- Augmenter les actions liées au racisme aux discriminations dites raciales ou sur base de l'origine dite ethnique dans les plans de diversité et les plans d'actions sectoriels
- Valoriser des entreprises ayant un rôle en tant que modèles ou « ambassadeur »

### RESPONSABLES ACTION

- Compétence : Emploi
- Pilote : Service Diversité d'Actiris – Direction Marché de l'Emploi et Inclusion.
- Partenaires : Bruxelles Economie et Emploi, interlocuteurs sociaux, organisations sectorielles, administrations et institutions publiques (régionales et locales), ministre fédéral de l'économie et du travail et ministre bruxellois de la Fonction publique

### ESTIMATION BUDGETAIRE

Dans le cadre des moyens existants : 439.000€ en 2022, 539.000€ par an ensuite.

### DELAI DE REALISATION

2022-2025

## INDICATEURS DE SUIVI

- Nombre de (grandes) entreprises avec un plan de diversité
- Nombre d'actions antiracistes dans les plans de diversité
- Nombre de secteurs avec un plan d'action sectoriel diversité
- Nombre d'institutions publiques réalisant un rapport annuel diversité avec talent.brussels
- Organisation d'événements (« moments SPOT ») avec des entreprises modèles sur la thématique de l'origine nationale ou dite ethnique et l'antiracisme

## DEVELOPPEMENT

Le plan d'action en 10 mesures (2016)<sup>13</sup> prévoyait une adaptation des instruments de la diversité à la réalité bruxelloise ainsi que le renforcement de l'approche sectorielle.

Le futur plan « 15 engagements pour lutter contre les discriminations à l'embauche et promouvoir la diversité » renforcera également l'impact des plans de diversité.

Dans le cadre de ce plan, le ministre de l'Emploi régional prendra les contacts nécessaires afin d'inviter le gouvernement fédéral à établir l'obligation d'un plan de diversité dans les grandes entreprises bruxelloises (+250 employés).

13. [https://didiergosuin.brussels/sites/default/files/communiques-de-presse/cab\\_gosuin\\_dp\\_discrimination\\_emploi\\_161208.pdf](https://didiergosuin.brussels/sites/default/files/communiques-de-presse/cab_gosuin_dp_discrimination_emploi_161208.pdf)

# ACTION 29

## Développer un monitoring de l'origine nationale par view.brussels

### ACTION

Développer un monitoring intégrant la variable origine nationale sur base des données disponibles via l'application de la Banque Carrefour de la sécurité sociale.

Produire un monitoring relatif à l'origine nationale actualisé sur base d'une demande ad hoc auprès de la Banque Carrefour de la sécurité sociale.

Réaliser des analyses de diversité sectorielle intégrant la variable origine nationale en partenariat avec le Service Diversité d'Actiris.

### OBJECTIF

Généraliser l'usage de la variable origine nationale et la croiser avec d'autres facteurs considérés comme discriminatoires dans des monitorings socio-économiques régionaux et sectoriels dans le but d'identifier des phénomènes inégalitaires sur le marché de l'emploi bruxellois afin d'orienter des actions correctrices.

### RESPONSABLES ACTION

- Compétence : Emploi
- Pilote : view.brussels
- Partenaires : UNIA, l'IEFH et le Service Diversité d'Actiris

### ESTIMATION BUDGETAIRE

Dans le cadre des budgets existants de view.brussels : 15.000€ en 2022 et 30.000€ en 2023.

### DELAI DE REALISATION

2022-2025 (conditionné à l'accès aux données du Registre National et notamment à la variable « origine nationale »)

### INDICATEURS DE SUIVI

- Accès aux données de la BCSS
- Demande de modification législative auprès des autorités compétentes en vue de disposer d'une base suffisante en vertu du RGPD pour avoir accès au flux origine nationale du Registre national
- Accès aux données du Registre national
- Nombre de secteurs analysés sous l'angle de l'origine nationale dans le cadre de l'élaboration de plans de diversité

## DEVELOPPEMENT

L'édition 2019 du Monitoring de view.brussels « Profil et trajectoire des chercheuses et chercheurs d'emploi en Région de Bruxelles Capitale – Monitoring selon l'origine nationale » est la première étude s'intéressant à l'impact de l'origine nationale des chercheurs et chercheuses d'emplois à Bruxelles sur leur intégration professionnelle. Cette analyse a confirmé le caractère structurel et pérenne de discriminations à l'emploi basées sur l'origine nationale.

Afin de lutter contre toute forme de discrimination, il est essentiel de se doter d'outils permettant d'étudier les réalités bruxelloises afin de mettre en place des politiques publiques adaptées à cette spécificité régionale mais aussi d'évaluer les mesures mises en œuvre dans le cadre de la politique de mise à l'emploi et de promotion de la diversité.

Cette analyse a également mis en avant l'intérêt d'une démarche intersectionnelle en faisant apparaître les multiples freins rencontrés par certains groupes cibles au croisement de plusieurs facteurs de discrimination, dont l'origine nationale.

En outre, vu le contexte pandémique et les tensions géostratégiques en Europe, il est plus que jamais nécessaire de porter une attention spécifique aux publics les plus touchés par les discriminations qui seront davantage impactés par les conséquences de ces crises et le risque de compétitivité accrue sur le marché de l'emploi bruxellois. Le Monitoring constitue l'une des actions du Plan d'actions du Gouvernement bruxellois dans sa stratégie 2025 pour lutter contre toutes les formes de discrimination à l'emploi.

Enfin en vue d'élargir le nombre et la pertinence des plans de diversité, des analyses sectorielles, notamment sous l'angle de l'origine nationale, seront réalisées afin de disposer de mesures spécifiques à proposer dans le cadre des accords-cadres sectoriels en fonction des spécificités et besoins particuliers identifiés.

## ACTION 30

### Lutter contre le racisme, le harcèlement et le sexisme dans la fonction publique régionale

#### ACTION

Modifier les arrêtés du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 21 mars 2018 portant le statut administratif et pécuniaire des agent·es des services publics régionaux de Bruxelles et des organismes d'intérêt public afin de lutter plus efficacement contre le sexisme, le racisme et le harcèlement.

#### OBJECTIFS

Sanctionner les agissements racistes par la simplification du régime disciplinaire des agents des services publics régionaux et des organismes d'intérêt public.

#### RESPONSABLES ACTION

- Compétence : Fonction publique
- Pilote : talent.brussels
- Partenaires : institutions régionales dans le champ d'application du cadre légal

#### ESTIMATION BUDGETAIRE

Dans le cadre des budgets existants.

#### DELAI DE REALISATION

2023

#### INDICATEUR DE SUIVI

Modification effective des textes législatifs

## DEVELOPPEMENT

La déclaration de politique régionale prévoit que « dans le respect des droits de la défense, le régime disciplinaire des statutaires sera simplifié afin de lutter plus efficacement contre le sexisme, le racisme et le harcèlement. ».

La simplification souhaitée du régime disciplinaire des statutaires nécessite la modification des arrêtés du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 21 mars 2018 portant le statut administratif et pécuniaire des agents des services publics régionaux de Bruxelles et des organismes d'intérêt public.

# ACTION 3I

## Sensibiliser le personnel de la fonction publique régionale et analyser la mise en place d'une procédure régionale de signalement de discrimination

### ACTION

Analyser la mise en place d'une procédure de signalement basée sur les législations et procédures existantes (bien-être et lanceur.euse d'alerte).

Assurer l'offre de formation des acteurs relatifs au bien-être au travail (personnes de confiance, conseillers en Prévention, cellule bien-être, etc.).

Informier les membres du personnel régional de la procédure et des acteur.trices.

### OBJECTIF

Donner la possibilité aux membres du personnel régional suspectant une discrimination de faire appel efficacement à une procédure interne de signalement qui soit uniforme au sein des institutions régionales.

### RESPONSABLES ACTION

- Compétence : Fonction publique
- Pilote : talent.brussels
- Partenaires : institutions

### ESTIMATION BUDGETAIRE

4.400 €

### DELAI DE REALISATION

2024

### INDICATEURS DE SUIVI

- Réalisation de l'analyse de la mise en place de la procédure
- Nombre de formations dispensées

## DEVELOPPEMENT

Les membres du personnel régional suspectant une discrimination ne sont pas toujours au courant de la procédure interne de signalement, lorsque celle-ci existe.

La législation bien-être prévoit pourtant bien des procédures et désigne des acteur.trices qui pourraient être mobilisé.es pour des faits de discrimination. Cependant, il convient de s'assurer qu'une procédure interne de signalement existe au sein de chaque institution régionale quand un fait de discrimination est suspecté et que les agents soient correctement formés aux procédures.

Il s'agit d'analyser la possibilité de mettre en place une procédure de signalement uniforme au sein des institutions régionales, basée sur les législations et procédures existantes, de former les acteurs impliqués et d'en informer le personnel régional.

La formation des acteur.trices bien-être devra comporter des éléments concernant le racisme et le sexisme, entre autres comportements prohibés.

Les formations seront attentives aux discriminations intersectionnelles impliquant une dimension dite raciale.

# ACTION 32

## Améliorer les instruments de la politique de diversité dans la fonction publique

### ACTION

Analyser et mettre en œuvre les recommandations de l'audit des instruments de la politique de diversité dans la fonction publique régional relatives :

- Au manager de la diversité
- À la commission d'accompagnement
- Au comité régional de la diversité
- À l'outil de suivi de la diversité dans la fonction publique régionale

### OBJECTIF

Améliorer les instruments de la politique de diversité et de lutte contre la discrimination afin de les rendre suffisamment efficace pour permettre de lutter contre le racisme et la discrimination au sein des institutions régionales.

### RESPONSABLES ACTION

- Compétence : Fonction publique
- Pilote : talent.brussels
- Partenaires : institutions régionales dans le champ d'application du cadre légal

### ESTIMATION BUDGETAIRE

Dans le cadre des budgets existants.

### DELAI DE REALISATION

2023

### INDICATEURS DE SUIVI

- Analyse des recommandations de l'audit diversité
- Part des recommandations mises en œuvre

## DEVELOPPEMENT

Si le cadre légal est clair sur l'interdiction de la discrimination sous ses différentes formes, il n'est pas suffisant pour autant pour lutter de manière efficace contre le racisme et les discriminations dites raciales si des mesures préventives et correctrices ne l'accompagnent pas.

Grâce aux instruments de la politique de diversité, il est possible de mener des actions préventives (sensibilisation, formation, etc.) ou correctrices (où les actions positives seront encouragées).

Réalisé de septembre 2020 à mai 2021, un audit des instruments de la politique de diversité dans la fonction publique régionale a porté sur la réalisation d'une évaluation et l'établissement de recommandations concrètes visant à accroître l'efficacité des instruments de la politique de diversité dans la fonction publique régionale et à renforcer leur impact auprès des institutions publiques régionales afin d'atteindre les objectifs définis par la législation en vigueur.

Ces recommandations seront analysées en profondeur et des propositions d'implémentation seront réalisées, dans le cadre légal et/ou dans les pratiques.

Des instruments de la politique de diversité efficace permettent de mieux lutter contre le racisme et les discriminations au sein des institutions régionales.

# ACTION 33

## Assurer une politique de diversité au sein de hub.brussels et dans l'action extérieure de hub.brussels

### ACTION

Organisation de sessions de formation du personnel de hub.brussels sur la législation relative à la lutte contre les discriminations.

Réalisation d'un relevé des actions comprenant un volet de soutien à la diversité au sein des différentes business units de hub.brussels en contact avec le public, avec prise en compte de l'intersectionnalité.

Rédaction du nouveau plan d'action diversité 2024-2025.

### OBJECTIFS

- Amélioration de la maîtrise par le personnel de l'agence, de la notion de diversité, incluant la lutte contre les discriminations, dont les discriminations relatives à la couleur de peau, à la prétendue race, à la nationalité, à l'origine nationale ou dite « ethnique » et à l'ascendance
- Prise en compte de cette diversité, dans les missions de l'agence, en interne et vers l'extérieur

### ESTIMATION BUDGETAIRE

- 97.000 € pour le programme de contact 1819
- 279.000 € pour le soutien aux entreprises
- 3.398.713 € pour les actions de promotion de la politique du commerce extérieur
- 434.575 € pour les actions d'attraction des investissements étrangers

### RESPONSABLES ACTION

- Compétence : Economie
- Pilote : Cellule RSE de hub.brussels
- Partenaires : Commission d'Accompagnement Diversité (interne), services de hub.brussels (corporate, Marcom et services aux publics externes), comité régional diversité, Actiris (consultance)

### DELAIS DE REALISATION

- 2022 : formations sur la législation relative à la diversité
- 2022-2023 : relevé des actions de soutien à la diversité et communication sur le positionnement externe de l'agence en termes de diversité
- 2023 : rédaction du plan d'action diversité hub.inclusion 2024-2025 et formations sur la législation relative à la diversité

## INDICATEURS DE SUIVI

- Nombre de formations données
- Campagne de communication diversité
- Adoption du Plan diversité 2024-2025

## DEVELOPPEMENT

hub.brussels identifie le besoin que son personnel soit formé en matière de diversité, étant entendue comme comprenant l'enjeu de la lutte contre les discriminations, notamment celles relatives à la couleur de peau, à la prétendue race, à la nationalité, à l'origine nationale ou dite « ethnique » et à l'ascendance, du point de vue légal, mais également dans la pratique, et ce dans différents aspects de la gestion interne de l'agence, tels que la sélection, la carrière, les opportunités et l'intégration du personnel.

Pour ce faire, plusieurs formations seront dispensées au personnel de hub.brussels, dont des formations, en 2022, sur la législation relative à la diversité.

S'agissant de l'action externe de hub.brussels, l'agence a pour mission de s'adresser à un public diversifié, qui reflète la réalité de la population bruxelloise, sans discrimination. Dans le cadre de cette mission, l'Agence réalisera un monitoring des publics ciblés, en incluant la nationalité et l'origine ethnique, sous réserve de ce que permet le RGPD.

hub.brussels a adopté, pour 2022-2023, un plan d'action diversité, construit sur base des 4 axes suivants :

- Axe 1 : Gestion des ressources humaines – Recrutement & sélection/ Accueil et Intégration
- Axe 2 : Modes généraux d'organisation du travail – condition de travail et ruptures des relations de travail
- Axe 3 : Culture organisationnelle/communication interne – Valeurs
- Axe 4 : Positionnement externe

Ce plan doit contribuer à améliorer la diversité au sein de l'agence et permettre à l'agence d'orienter ses actions pour toucher tous les publics intéressés par l'action de l'agence, y compris ceux qui en sont actuellement plus éloignés.

Ce plan visera la diversité dans son ensemble, mais concernera notamment la lutte contre les discriminations relatives à la couleur de peau, à la prétendue race, à la nationalité, à l'origine nationale ou dite « ethnique » et à l'ascendance.

Un plan d'action diversité 2024-2025 sera également rédigé, pour faire suite au plan 2022-2023.

# ACTION 34

## Soutenir la diversité dans l'entrepreneuriat des jeunes

### ACTION

Soutenir le développement d'activités de sensibilisation des jeunes de moins de 30 ans à l'entrepreneuriat et d'accompagnement des jeunes désireux d'entreprendre, avec une approche visant à augmenter la diversité dans l'entrepreneuriat.

### OBJECTIF

Augmenter la diversité parmi les jeunes de moins de 30 ans qui entreprennent en Région de Bruxelles-Capitale.

### RESPONSABLES ACTION

- Compétence : Economie
- Pilote : hub.brussels
- Partenaire : Bruxelles Economie Emploi

### ESTIMATION BUDGETAIRE

- Environ 1 million € par an
- 0.9 ETP chez hub.brussels pour la structuration/coordination de la stratégie Young Entrepreneurs of Tomorrow, dont les actions de sensibilisation subsidiées font partie

### DELAI DE REALISATION

Pour l'appel à projets Young Entrepreneurs of Tomorrow, tous les deux ans, sauf reconduction des projets. Les projets en cours ont été financés fin 202

### INDICATEURS DE SUIVI

- Nombre de jeunes sensibilisés par profil + distinction genre
- Nombre de professeurs sensibilisés + distinction genre
- Nombre d'activités (business game, témoignage, atelier, visite d'école,...)
- Nombre de nouveaux projets en incubation sur année N
- Nombre de nouveaux porteurs de projets accompagnés sur année N + distinction genre
- Nombre d'évènements organisés.

## DEVELOPPEMENT

La Région souhaite augmenter la diversité parmi les jeunes (moins de 30 ans) qui se lancent dans l'entrepreneuriat. Un des outils principaux pour ce faire est l'appel à projets « Young Entrepreneurs of Tomorrow ».

Le règlement de cet appel intègre, dans les critères de sélection, le soutien à l'entrepreneuriat féminin, à l'entrepreneuriat de la diversité et à l'entrepreneuriat de la transition.

Dans le cadre de cet appel, la Région a sélectionné, en 2021 :

- 2 projets de sensibilisation à l'entrepreneuriat dans l'enseignement obligatoire secondaire, destinés aux élèves de l'enseignement qualifiant et aux futurs enseignants
- 5 programmes d'accompagnement adaptés aux besoins des aspirants entrepreneurs étudiants & alumni pour permettre aux jeunes désireux d'entreprendre de franchir le cap de l'entrepreneuriat

Les lauréats de l'appel à projets « Young Entrepreneurs of Tomorrow » souhaitent donner l'opportunité à n'importe quel jeune, quel que soit son genre, son origine nationale ou ethnique, son orientation sexuelle, sa situation ou son origine sociale, de développer des compétences entrepreneuriales et de devenir acteur de sa vie professionnelle future.

Pour cet appel, un budget total de 2 millions € de soutien direct pour 2 ans a été dégagé pour 2021 2022.

Pour les projets de sensibilisation à l'école, avec les outils et les formations proposés, les lauréats de l'appel s'efforcent d'ouvrir les champs de la tolérance, l'acceptation des différences (les siennes et celles des autres), l'inclusion de chacun.e, le travail sur les croyances limitantes, par exemple, les personnes qui se sentent exclues et/ou non informées, non accompagnées dans la mise en place de leurs projets entrepreneuriaux et ce, avec une attention particulière pour les personnes qui se perçoivent discriminées sur base de critères protégés par la législation antiracisme.

Pour un des projets de sensibilisation, les 3 thématiques du genre, de l'origine nationale ou dite ethnique et de la situation sociale sont abordées lors de l'atelier "déconstruire les stéréotypes" ainsi que durant les rencontres d'entrepreneurs. En effet les élèves sont amenés à s'identifier à des personnes aux parcours et profils variés lorsqu'ils préparent la rencontre et lorsque ces personnes viennent témoigner.

Le projet s'adressant aux enseignants a décidé d'embrasser la thématique générale de la sensibilisation autour de toutes les formes de préjugés, entre autres avec le module « Préjugés », afin de sensibiliser les enseignants qui peuvent avoir un réel impact sur la transmission inconsciente des stéréotypes, préjugés et discriminations.

## DEVELOPPEMENT (SUITE)

Par ailleurs, une réflexion commune entre le Start Lab Iche et Start LAB BRUSS'LS est à l'ordre du jour pour identifier ce qu'il conviendrait de mettre en place pour pouvoir mieux suivre leur action pour lutter contre les discriminations liées à l'origine nationale ou dite « ethnique ». Les incubateurs étudiants sont également attentifs à lutter contre les discriminations d'origine sociale puisqu'ils offrent un accompagnement gratuit ouvert à l'ensemble des étudiants bruxellois.

En outre, lors des rencontres initiées par hub.brussels avec l'ensemble des partenaires de l'appel à projets, il est clairement ressorti que l'ensemble des opérateurs souhaiteraient davantage toucher des publics plus éloignés des canaux actuels de sensibilisation à l'entrepreneuriat. Il est prévu de mener des groupes de travail pour créer une action conjointe en 2023.



# ACTION 35

## Sensibiliser les porteur.euses de projets Innoviris aux dimensions du racisme et de la discrimination

### ACTION

Sensibiliser les porteurs de projets aux dimensions du racisme et de la discrimination dans les propositions de projets, en accordant une attention supplémentaire à l'intersectionnalité.

### OBJECTIF

- Identifier les dimensions du racisme, de la discrimination, avec une attention pour l'intersectionnalité dans les demandes de projets
- Exiger une réflexion sur la manière dont le projet peut réduire les dimensions actuelles de la discrimination et du racisme

### RESPONSABLES ACTION

- Compétence : Recherche scientifiqu
- Pilote : Innoviris
- Partenaire : equal.brussels

### ESTIMATION BUDGETAIRE

Dans le cadre des budgets existants.

### DELAI DE REALISATION

À partir de 2022.

### INDICATEURS DE SUIVI

- Participation d'un.e expert.e en diversité dans l'évaluation des projets soumis à l'appel à projets STEMC
- Sessions d'information sur la diversité et l'inclusion pour le personnel d'Innoviris
- Prise en compte des dimensions de diversité dans les évaluations des jurys d'Innoviris
- Harmonisation des lignes directrices pour le renouvellement des projets, en tenant compte de l'égalité des chances
- Adoption et diffusion de la Charte interne sur le genre et la diversité

## DEVELOPPEMENT

Le développement d'une politique de diversité, y compris de lutte contre le racisme, dans le domaine de la recherche et de l'innovation (R&I) est l'une des actions du Plan Régional pour l'Innovation (PRI) 2021-2027 (et de la stratégie de spécialisation intelligente qui en fait partie). L'un des 6 domaines d'innovation stratégique concerne l'innovation sociale, l'innovation publique et l'inclusion sociale.

Les approches participatives et inclusives de la R&I ont été identifiées comme un défi majeur à cet égard. Il n'est donc pas surprenant que ce thème fasse partie intégrante des priorités de la politique régionale en matière de R&I et que l'action 1.5.2 du PRI lui soit spécifiquement dédiée. Par ailleurs, le développement d'une culture interne de respect et de diversité est l'un des quatre axes du plan stratégique actuel d'Innoviris 2021-2025, ce qui souligne l'importance de ce thème au sein de la culture organisationnelle.

En fonction de l'identification des dimensions de la discrimination et du racisme dans les demandes de projets, et afin d'exiger une réflexion sur la manière dont le projet peut réduire les dimensions actuelles de la discrimination et du racisme, tous les formulaires de demande de subvention contiennent déjà une section sur le racisme.

Dans ce document, la question suivant est posée :

- Le thème ou les activités du projet peuvent-ils conduire à une discrimination directe ou indirecte à l'encontre de personnes, fondée sur leur sexe, leur origine nationale ou dite 'ethnique', leur couleur de peau, leur présumée race, leur nationalité ou leur ascendance, leur orientation sexuelle, leur identité et expression de genre ou leur origine ou situation sociale ? OUI/NON
- Si oui :
  - Quel serait le type de discrimination lié au projet ?
  - Quelle serait l'étendue de son impact ?
  - Comment avez-vous tenu compte dans la mise en place de votre projet ?
  - Comment allez-vous assurer le suivi de ces aspects pendant le projet ?

Plusieurs sous-actions sont prévues pour mettre en pratique la lutte contre le racisme<sup>14</sup> :

Une charte interne sur le genre et la diversité sera élaborée et diffusée au sein d'Innoviris, qui comprendra également une partie sur le racisme.

Réflexion sur la faisabilité de l'introduction d'un système de récompense (score d'évaluation plus élevé) pour les projets de sensibilisation qui intègrent une dimension de diversité dans leur proposition d'action, et au sens large pour tous les projets qui contiennent des actions concrètes contre les discriminations structurelles.

Une intégration des dimensions de diversité dans l'évaluation des projets est prévue en impliquant des experts en égalité des chances de manière ad hoc pour les projets pertinents qui ont été identifiés comme critique au niveau de l'égalité des chances (appel STEM comme étude de cas)

Réflexion sur la méthodologie d'évaluation du projet par les jurys afin de garantir une attention suffisante pour l'égalité des chances

Innoviris s'engage auprès du groupe de travail TAFTIE sur la diversité et l'inclusion pour identifier les meilleures pratiques en termes de politique de diversité et d'inclusion

Un « code de conduite Innoviris » est élaboré et diffusé sur le site web, qui mettra également en évidence l'importance qu'Innoviris attache à l'égalité des chances et à la lutte contre le racisme.

14. Ces sous-actions seront traitées dans le cadre d'une politique globale liée à l'égalité des chances (genre, diversité, inclusion).



# CHAPITRE 4

---

# ESPACE PUBLIC MOBILITÉ



# ACTION 36

## Décoloniser l'espace public

### ACTION

Élaborer, adopter et mettre en œuvre un plan d'action "Décolonisation".

### OBJECTIF

Décoloniser l'espace public en Région de Bruxelles-Capitale.

### RESPONSABLES ACTION

- Compétence : Urbanisme et Patrimoine
- Pilote : urban.brussels
- Partenaires : equal.brussels, Bruxelles Mobilité, les communes de la Région de Bruxelles-Capitale et le secteur associatif spécialisé

### ESTIMATION BUDGETAIRE

- Mise en place du groupe de travail : dans le cadre des budgets existants
- Organisation des Heritage Days/Journée du Patrimoine : 450.000 €
- Subvention Beliris pour l'étude sur la Lever House : 200.000 €

### DELAI DE REALISATION

Début 2023 : plan d'actions Décolonisation

### INDICATEUR DE SUIVI

Adoption et opérationnalisation d'un plan d'action régional en matière de décolonisation.

## DEVELOPPEMENT

En juillet 2020, dans le cadre de la déclaration de politique générale et dans le cadre du débat sur la présence de symboles coloniaux dans l'espace public, le Secrétaire d'État chargé de l'Urbanisme et du Patrimoine prenait l'initiative au nom du Gouvernement de créer un groupe de travail chargé de proposer des éléments de réflexion quant à l'attitude à prendre par le Gouvernement sur ces symboles, dans le cadre des compétences de la Région. Afin de constituer ce groupe de travail, un appel à candidatures a été lancé et le groupe constitué a été officiellement lancé en septembre 2022.

En février 2022, après 15 mois de recherches, de réflexions et de débats de la part des expert·es désigné·es à cette occasion, le groupe de travail a terminé la rédaction de son rapport et l'a remis officiellement au président du Parlement bruxellois et au secrétaire d'État chargé de l'Urbanisme et du Patrimoine.

Suite à la remise et sur base de ce rapport, le secrétaire d'État a chargé son administration urban brussels d'élaborer un plan d'actions pour poser les actions concrètes en matière de décolonisation reprenant notamment :

- L'organisation d'événements de sensibilisation en matière de décolonisation comme l'organisation des Heritage Days/Journée du Patrimoine sur la thématique des traces de la colonisation réalisés en septembre 2022
- La mise en place d'une méthodologie concernant les demandes de permis d'urbanisme relatives aux statues et aux traces de la colonisation
- La création d'un dépôt de statues glorifiant la colonisation
- La création d'un mémorial régional pour les victimes du colonialisme
- La méthodologie sur les noms de rue qui célèbrent la colonisation, des colonisateurs ou toute personne liée à une idéologie raciste
- L'étude de faisabilité sur la Lever House
- La journée de commémoration (cf. Action Journées de Commémoration du présent plan, dans le chapitre "prévention et sensibilisation")
- L'inventaire des notices descriptives du patrimoine historique et culturel en lien avec la colonisation

Le plan d'action Décolonisation et le plan d'action de lutte contre le racisme contiennent plusieurs actions communes et dans ce cadre, ils se renverront et se nourriront mutuellement.

# ACTION 37

## Refléter la diversité bruxelloise dans les noms des arrêts de la STIB

### ACTION

Elaborer une stratégie en vue d'une action globale de changement de noms des arrêts qui célèbrent des colonisateurs ou la colonisation, portant également sur les noms de voiries liées aux arrêts.

Changer une partie des noms des arrêts de la STIB afin de diversifier au maximum le paysage existant en nommant de nouveaux arrêts de la STIB de noms de personnes ou d'actions soulignant l'importance de la résistance contre le racisme.

### OBJECTIFS

Valoriser la diversité de la Région, et notamment la lutte contre le racisme et amener les usagers des transports publics à percevoir que l'environnement du transport public (arrêts, stations) prend bien en compte la diversité de notre Région et la diversité des personnes qui ont contribué positivement à notre ville, au pays et au monde.

### RESPONSABLES ACTION

- Compétence : Mobilité
- Pilote : Bruxelles Mobilité – STIB
- Partenaires : communes et société civile impliquée dans la lutte contre le racisme

### ESTIMATION BUDGETAIRE

Dans les budgets existants.

### DELAIS DE REALISATION

- Première approche 2023-2024 avec les arrêts/noms de stations non liés à des lieux/rues aux alentours
- Ensuite approche progressive, arrêt par arrêt, en fonction des opportunités futures (nouveaux arrêts, changement de nom de rues, ...)

### INDICATEURS DE SUIVI

- Analyse des différentes possibilités par le cabinet de la ministre compétent
- Nombre d'arrêts ayant changé de nom et tenant compte des nouveaux critères reflétant la diversité et la lutte contre le racisme
- Liste des nouveaux arrêts ayant des noms soulignant l'importance de la résistance contre le racisme

## DEVELOPPEMENT

Le réseau a été construit tout au long de l'histoire récente et reflète la société telle qu'elle était en termes de genre. Par le passé, la plupart des noms en ville étaient masculins et européens (rues, bâtiments, ..), ou neutres (lieux-dits, faits historiques, ..), et les arrêts de la STIB n'échappaient pas à la règle.

Très récemment, un mouvement pour féminiser l'espace public a démarré à Bruxelles, avec notamment le nom de certains tunnels, le changement de noms de rue, la féminisation temporaire de la station métro Madou (« Madouce »), et de nombreuses actions symboliques et temporaires, notamment le 8 mars à l'occasion de la Journée de la Femme.

Cette féminisation de l'espace public doit pouvoir permettre aux femmes de se sentir plus accueillies et reconnues, et aux hommes de mieux prendre en compte cette diversité.

Il faudra cependant prendre en compte qu'une grande partie des noms d'arrêt de la STIB font une référence directe à un lieu géographiquement proche (rue, bâtiment, musée, pont, lieu-dit ...). Ce sera plutôt alors à cette référence géographique à se féminiser ; la STIB sera attentive à ces évolutions.

Ce travail d'inclusion sur base du genre doit être élargi pour avoir une approche intersectionnelle et la plus inclusive possible. Ainsi dans le choix de nouveaux noms ou le changement d'anciens, il faudra tenir compte des différents critères de diversité tel que l'origine sociale ou nationale, l'orientation sexuelle, le handicap, etc. avec une attention particulière pour l'Histoire coloniale de notre pays et plus largement l'Histoire de la résistance face au racisme.

Cela dit, cette approche intersectionnelle est une opportunité de faire un travail multidisciplinaire de longue durée et d'être véritablement inclusive dans le changement.

# ACTION 38

## Lutter le contre le racisme et valoriser la diversité à la STIB

### ACTION

Former les travailleurs et travailleuses de la STIB. Développer une formation de sensibilisation à l'égalité des chances (dont l'évitement des phénomènes de racisme) à destination des chefs de projets de conception des produits et services de transport public à destination des voyageurs, matériel roulant, infrastructures pour le parcours du client, information voyageurs, extensions du réseau, applications mobile et site web, etc. (pilote : STIB – Manager diversité)

Valoriser la diversité en menant une campagne au sein de la STIB le 16 mai, journée internationale du vivre ensemble en paix,

Analyser comment atteindre une représentativité de la diversité bruxelloise au niveau du management en formant les managers de la STIB. Réaliser une analyse quantitative sur la représentativité du personnel de la STIB, avec le concours de la Banque Carrefour, afin de la croiser avec les hypothèses utilisées actuellement à la STIB pour promouvoir la diversité.

### OBJECTIFS

- Sensibiliser le personnel de la STIB à la lutte contre le racisme, notamment dans l'espace public et le transport public.
- Veiller à ce que la lutte contre les discriminations à caractère raciste soient pris en compte dès la conception des produits, services et infrastructures de transport public.
- Equiper les managers de la STIB pour optimaliser la culture de travail par rapport à la diversité dans leurs équipes.

### RESPONSABLES ACTION

- Compétence : Mobilité
- Pilotes : STIB – Communication Externe / Interne, Manager Diversité
- Partenaires : Equipe du film « Nous Tous » et STIB Academ

### ESTIMATION BUDGETAIRE

Dans le cadre des budgets existants (notamment coûts de réalisation de formations, inclus dans les budgets de formation de la STIB) :

- 35.000 €/an pour la sensibilisation (via marchés de consultance)
- 20.000 €/an pour la formation à l'égalité des chances (via marchés de consultance)

### DELAI DE REALISATION

Campagne : le 16 mai, chaque année et 2023 pour les autres actions.

## INDICATEURS DE SUIVI

- Réactions aux posts de la STIB sur les réseaux sociaux
- Nombre de vues sur YouTube
- Nombres de formations données
- Nombre des chefs de projets de conception formés
- Nombre de people-managers formés par an

## DEVELOPPEMENT

La diversité de la STIB est un atout important.

En matière d'égalité des chances, la meilleure approche est d'éviter de créer des différences ou des discriminations dès le début d'un projet, par une prise en compte des réalités de tous les groupes de populations (minoritaires ou non).

Premièrement, l'action consiste à sensibiliser les concepteur·trices de projets, afin qu'ils intègrent ces éléments dès le début, via une formation d'une demi-journée destinée à l'ensemble des chefs de projets de conception à la STIB.

Deuxièmement, l'action consiste à sensibiliser en interne, via une campagne et la diffusion du fil « Nous tous », à la lutte antiraciste.

Troisièmement, les managers d'équipes de la STIB sont souvent confrontés à des défis concernant la diversité au sein de leurs équipes. Une formation a été conçue pour aider les managers à mieux gérer ces défis. Elle couvre l'analyse de la situation de la diversité à la STIB, la législation sur la discrimination, les stéréotypes et des discussions sur des cas concrets du terrain.

Enfin, la STIB se dotera d'un monitoring faisant l'état de la diversité d'origine nationale mais qui pourrait également se concentrer sur les autres critères protégés par les lois anti discrimination comme genre, l'âge ; l'origine sociale et le handicap... Sur cette base, des actions seront réalisées afin d'assurer une meilleure représentativité au sein des niveaux de management et top management au sein de la STIB.

## ACTION 39

### Lutter contre les publicités racistes et les représentations stéréotypées sur le réseau de la STIB

#### ACTION

Assurer la mise en œuvre de la charte publicitaire de la STIB qui interdit les annonces dégradantes ou discriminantes en fonction de l'origine dite ethnique ou d'autres critères protégés par la législation antidiscrimination.

#### OBJECTIF

Être exemplaire en matière de publicité en matière de lutte contre le racisme en Région Bruxelloise.

#### RESPONSABLES ACTION

- Compétence : Mobilité
- Pilote : Département marketing de la STIB

#### ESTIMATION BUDGETAIRE

Pas d'impact budgétaire.

#### DELAI DE REALISATION

En continu

#### INDICATEUR DE SUIVI

Nombre de publicité qui aurait de près ou de loin un caractère raciste ou mettant en évidence des différences de type dits ethniques

## DEVELOPPEMENT

La STIB a mis en place une charte publicitaire qu'elle applique strictement pour chaque publicité qu'elle place sur son réseau à destination des voyageurs.

La charte publicitaire interdit : « toute publicité qui encouragerait ou cautionnerait toute forme de discrimination, y compris celle fondée sur le genre, l'orientation sexuelle, l'état civil, la naissance, la fortune, l'âge, la conviction religieuse ou philosophique, la conviction politique, la langue, l'état de santé actuel ou futur, un handicap, une caractéristique physique ou génétique, l'origine sociale » et ce, conformément à la loi antidiscrimination ; ainsi que « toute publicité qui cautionnerait ou encouragerait des comportements violents, illicites ou antisociaux, qui serait de nature à heurter la sensibilité, choquer ou provoquer, qui exploiterait des sentiments de peur, de violence ou de souffrance, sauf raison justifiable. Toute publicité ayant recours à la nudité de manière ouvertement sexuelle, pouvant être considérée comme humiliante, réduisant la personne à un objet, ou n'ayant pas de lien direct avec le produit ou le service, sauf raison justifiable »

# ACTION 40

## Former les gardien.nes de parc à prévenir et réagir face aux discours et actes racistes

### ACTION

Assurer une formation des gardien·nes de parc en tant qu'agent·es présent·es dans l'espace public.

### OBJECTIFS

Prévenir et réagir adéquatement aux discours et actes racistes dans les parcs bruxellois.

### RESPONSABLES ACTION

- Compétence : Environnement
- Pilote : Bruxelles Environnement
- Partenaires : Formateur.trices à définir

### ESTIMATION BUDGETAIRE

10 000 €

### DELAI DE REALISATION

2024

### INDICATEURS DE SUIVI

- Nombre de gardiens et gardiennes formés
- Nombre de sessions organisées
- Evaluation qualitative de la formation auprès des gardien·nes

## DEVELOPPEMENT

Les gardiens et gardiennes de parc de Bruxelles Environnement sont des acteurs et actrices de première ligne dans l'espace public bruxellois.

Ils et elles assurent l'accueil du public, ont un rôle d'information, de maintien de la propreté, de prévention et de sécurité, et agissent tant vis-à-vis des aménagements que du comportement des usagers.

Les gardiens et gardiennes jouent également un rôle de cohésion sociale, et une partie d'entre eux endosse le rôle d'animateurs et animatrices. Toutes ces missions les rendent susceptibles d'être les témoins ou les victimes de comportements racistes ou xénophobes.

La formation qui sera proposée aura pour objectif d'outiller les gardiennes et gardiens afin de pouvoir réagir et agir au mieux lorsqu'ils ou elles sont témoins ou victimes de ce type d'actes, d'orienter les potentielles victimes vers les services adéquats et d'intégrer les concepts de l'antiracisme dans leur travail quotidien, notamment au travers des animations à destination du public.

# ACTION 4I

## Refléter la diversité bruxelloise dans les noms des espaces verts gérés par la Région

### ACTION

Nommer les espaces verts de façon représentative de la diversité bruxelloise, en tenant compte de toutes les minorités qui ont participé au développement de la Région.

### OBJECTIF

Valoriser la diversité bruxelloise dans les noms des nouveaux espaces verts en Région de Bruxelles-Capitale afin de visibiliser les combats et noms historiquement actifs issus de la diversité à Bruxelles.

### RESPONSABLES ACTION

- Pilote : Bruxelles Environnement
- Partenaire : equal.brussels
- Compétences : Environnement, Urbanisme, Mobilité

### ESTIMATION BUDGETAIRE

Dans le cadre des budgets existants.

### DELAI DE REALISATION

Selon le calendrier de création de nouveaux espaces verts.

### INDICATEUR DE SUIVI

Nombre et proportion des nouveaux espaces verts ayant fait l'objet d'une réflexion inclusive sur leur appellation.

## DEVELOPPEMENT

Le rapport d'experts sur la décolonisation de l'espace public souligne l'importance de renommer certains espaces publics afin qu'ils soient représentatifs de la diversité culturelle bruxelloise. En effet, si une grande partie de la population bruxelloise est d'origine étrangère, cette diversité culturelle n'est pas visible dans l'espace public. Seuls des éléments rappelant le passé national belge ou colonial sont représentés lorsque la diversité est évoquée.

Bruxelles Environnement gère un grand nombre d'espaces verts. L'essentiel de ces espaces verts porte le nom d'un quartier, d'une zone géographique, d'un cours d'eau, d'une commune ou du propriétaire historique. Certains parcs portent également le nom des rois et reines de Belgique.

Les espaces publics sont nos lieux de vie quotidiens. La façon dont, à travers les espaces publics, de la visibilité et de la reconnaissance sont données à certaines femmes et certains hommes, témoigne d'une vision du monde et contribue à forger nos imaginaires. La dénomination de nos espaces publics relève d'une posture commémorative et mémorielle, et traduit un discours historique. Ainsi, si féminiser l'espace public à travers les noms donnés aux lieux est essentiel pour visibiliser les femmes qui ont marqué notre société et notre histoire, et ainsi permettre à chacune de se réapproprier l'espace public, il en est de même pour les personnes issues de différentes minorités ou ayant marqué l'histoire en luttant contre la colonisation, le racisme, l'esclavagisme ou les discriminations. Afin de mieux représenter la diversité bruxelloise et belge et d'offrir un espace de reconnaissance à une plus grande pluralité de personnalités, Bruxelles Environnement veillera, dans une logique intersectionnelle, à inclure cet aspect dans les réflexions autour de la dénomination de nouveaux espaces verts, tout en étant attentif également à une plus grande visibilisation des femmes et personnes LGBTQIA+. Des personnalités issues de l'immigration, des activistes anti-racistes, etc. feront partie des noms proposés.

L'ouverture d'une réflexion sur certains noms existants sera également amorcée, en cohérence avec les démarches de décolonisation de l'espace public régionales et fédérales. A titre d'exemple, on peut s'interroger sur l'adéquation du nom « Jardin colonial ». Dans ce contexte, Bruxelles environnement s'inscrira dans une volonté de travailler sur bases d'orientations harmonisées et coordonnées avec les autres ministres et administrations concernées (Urbanisme et Mobilité).



# CHAPITRE 5

# SOCIAL

# SANTE

# ET ACCES

# AUX SERVICES



## ACTION 42

### Prendre en compte l'impact du racisme sur la santé mentale et physique des personnes

#### ACTION

Assurer la large diffusion du cadre légal qui prévoit que le service de santé mentale remplit ses missions sans discrimination aucune, notamment fondée sur la prétendue race, la nationalité, l'origine nationale ou l'origine dite ethnique, l'ascendance ou la couleur de peau.

Intégrer cette disposition dans les normes d'agrément des maisons de soins psychiatriques et des Initiatives d'habitations protégées.

#### OBJECTIF

Assurer que les prestataires de santé publique prennent en compte l'impact du racisme sur la santé mentale et physique des personnes.

#### RESPONSABLES ACTION

- Compétences : COCOF, COCOM, Santé Action sociale
- Pilote : Services du Collège réuni et Irisicare
- Partenaires : La Plateforme bruxelloise en santé mentale, Services de santé mentale (SSM), Initiatives habitations protégées (IHP), Maisons de Soins Psychiatriques (MSP)

#### ESTIMATION BUDGETAIRE

Les missions des services de santé mentale sont réalisées dans le cadre des budgets existants.

#### DELAI DE REALISATION

2024

#### INDICATEURS DE SUIVI

- Description/statistiques du type de patientèle repris dans les rapports d'activités des services de santé mentale, des Initiatives d'habitations protégées, des Maisons de soins psychiatriques
- Publication des arrêtés d'agrément des Maisons de soins psychiatriques et des Initiatives d'habitations protégées modifié
- Réalisation du rapport sur la collecte des données et informations relatives à cet aspect au sein des structures de santé mentale bicomunautaires
- Nombre de projets subventionnés

## DEVELOPPEMENT

Dans le cadre des missions des services de santé mentale, telles que reprises dans les législations en vigueur, les services doivent remplir leur mission sans discrimination fondée notamment sur la prétendue race, la nationalité, l'âge, le sexe ou le type de problème. Il convient de rappeler cette disposition à tous les services de santé mentale.

Cette disposition n'étant pas reprise dans les normes d'agrément relatives aux Maisons de soins psychiatriques et Initiatives d'habitations protégées, il convient de les insérer dans celles-ci, notamment dans le cadre du projet actuel de modification des normes Maisons de soins psychiatriques.

# ACTION 43

## Favoriser le recueil du vécu pour une démarche de qualité dans le secteur social et de la santé.

### ACTION

Prévoir, pour le prochain triennat (2023-2026) un appel à projets permettant de soutenir des associations qui favorisent le recueil du vécu des personnes discriminées, dans le cadre du travail sur l'élaboration d'une démarche de qualité des associations du secteur social - santé.

### OBJECTIF

Disposer des données, connaître les expériences vécues par les personnes discriminées pour mieux agir.

### RESPONSABLES ACTION

- Compétence : COCOM, COCOF, Social et Santé
- Pilote : COCOF – Cellule accompagnement de la démarche de qualité
- Partenaires : La FASS – Fédération des associations du social et de la santé, Unia, associations de lutte contre le racisme

### ESTIMATION BUDGETAIRE

Dans le cadre des budgets existants.

### DELAI DE REALISATION

Dans le cadre du prochain triennat 2023-2026.

### INDICATEURS DE SUIVI

- Lancement de l'appel à projets
- Nombre de projets soutenus
- Centralisation des données réalisée

## DEVELOPPEMENT

Pour travailler sur les causes de la discrimination dans les secteurs du social et de la santé, il faut notamment pouvoir se baser sur le vécu des personnes discriminées. Actuellement, ces recueils de vécu n'existent pas, en dehors des procédures de signalement, et ne font pas l'objet d'une attention particulière au sein même des secteurs.

Il est proposé d'utiliser la démarche d'évaluation de la qualité, qui est prévue décrétalement en COCOF, pour permettre, par le biais d'un appel à projets, une démarche constructive au sein des associations pour objectiver ce recueil des vécus.

Parmi les conditions d'agrément, à l'article 33, 4°, du Décret ambulatoire, il est précisé que chaque service agréé doit : « être accessible à tous, sans aucune discrimination au sens du décret du 9 juillet 2010 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination et à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement. »

Il n'y a cependant pas d'obligation généralisée à l'ensemble des opérateurs de développer des pratiques participatives ou d'outreach. Cependant, on constate que certaines normes encouragent à la participation, notamment en ce qui concerne la réduction des risques, secteur dans lequel les associations actives associent les usagers à la réalisation des outils de prévention.

## ACTION 44

### Réaliser un cadastre des réglementations et pratiques de terrain des services socio-sanitaires favorisant la prévention du racisme, l'inclusion et l'accès aux services socio-sanitaires

#### ACTION

Réaliser un inventaire des réglementations et pratiques qui peuvent réduire les discriminations et le racisme et qui favorisent l'inclusion et l'accès des minorités dites ethniques aux services social - santé.

#### OBJECTIF

Analyser et réduire les freins à l'accès à l'aide et aux soins de santé au sein des minorités dites ethniques. Il y aura lieu de réaliser un inventaire des pratiques et des réglementations qui favorisent l'inclusion, la non-discrimination de ces publics et leur accès aux services socio-sanitaires.

#### RESPONSABLES ACTION

- Compétence : Santé
- Pilote : Cabinet Maron
- Partenaires : COCOF, Unia et partenaires associatifs

#### ESTIMATION BUDGETAIRE

Dans le cadre des budgets existants et des ressources internes.

#### DELAI DE REALISATION

2023

#### INDICATEURS DE SUIVI

- Inventaire réalisé
- Diffusion de l'inventaire

## DEVELOPPEMENT

Cet inventaire a pour objectif de réaliser des analyses en vue de mettre sur pied des programmes d'information et de sensibilisation, ainsi que des actions de prévention efficaces en partenariat avec les publics concernés et les professionnels de santé travaillant avec eux.

Par exemple, les pratiques « d'outreaching » consistent à permettre à des services d'apporter des soins en dehors du milieu institutionnel et de proposer un accompagnement dans le milieu de vie des personnes.

La pair-aidance consiste quant à elle en une entraide entre personnes traversant les mêmes difficultés ou ayant vécu la même problématique

Ces pratiques sont des outils intéressants pour travailler les questions liées à l'origine sociale ou l'origine « nationale » ou dite « ethnique » et le lien avec les difficultés d'accès aux soins et à la santé.

## ACTION 45

### Objectiver les liens entre les normes d'encadrement et les discriminations dans des secteurs du social et de la santé

#### ACTION

Mener une recherche en collaboration avec l'Association Bruxelloise pour le bien-être au travail (ABBET) pour objectiver et identifier les liens entre les situations de « mal-être » au travail et les situations de discriminations.

#### OBJECTIFS

Identifier/défini un lien entre les conditions de bien-être au travail des travailleurs dans les associations du social et de la santé et les situations de discrimination subies par les différentes catégories de personnes en lien avec les associations du social et de la santé, qu'ils soient travailleurs et/ou bénéficiaires

#### RESPONSABLES ACTION

- Compétence : COCOF, COCOM, Social et santé
- Pilote : COCOF
- Partenaires : ABBET – Association Bruxelloise pour le bien-être au travail, Unia

#### ESTIMATION BUDGETAIRE

40 000 €

#### DELAI DE REALISATION

À partir de 2024.

#### INDICATEURS DE SUIVI

- Etablissement du cahier spécial des charges
- Mise en place du comité d'accompagnement
- Attribution du marché

## DEVELOPPEMENT

Les associations qui ont des missions dans le secteur du social et de la santé sont confrontées à des demandes de plus en plus importantes mettant les travailleurs de ces associations parfois sous pression de travail et dans des conditions de travail qui peuvent parfois entraîner des conséquences sur les relations entre les professionnels et les bénéficiaires ou entre professionnels.

La question des normes telles que posées dans les recommandations renvoie à celle du bien-être et aux conséquences que les conditions de ce bien être provoquent en termes de situation de discrimination, en particulier dans des institutions de soins où les populations sont très mixtes.

Actuellement, il n'existe pas de données objectivées établissant un lien entre bien-être au travail et discriminations. L'objectif de la recherche serait d'objectiver ces relations en s'appuyant sur le travail et la gestion des situations réalisée au sein des associations par l'ABBET.

## ACTION 46

### Prévenir et combattre le racisme et les discriminations dites raciales en maisons de repos et en maisons de repos et de soins

#### ACTION

Clarifier et, le cas échéant, établir des règles en faveur de la diversité (ROI, plan diversité)

Favoriser la diversité en formant les travailleurs et travailleuses en ce y compris les directions, - sensibiliser les soignants et les membres du personnel à la connaissance de l'environnement des patients d'origine étrangère.

Développer des campagnes de sensibilisation et d'éducation.

Mettre en œuvre la classification de fonction IF-IC

Améliorer les conditions de travail.

#### OBJECTIF

Lutter contre le racisme et la discrimination dite raciale en maisons de repos et maisons de repos et de soins.

#### RESPONSABLES ACTION

- Compétence : Social et santé.
- Pilotes : COCOM, Irisicare - département politique des institutions d'aide et de soins
- Partenaire(s) : Autres services d'Irisicare, les fédérations de maisons de repos, Abbet, Unia, Infor-home/Home info, Fédération des centres de planning familial, IEFH, etc., associations antiracistes

#### ESTIMATION BUDGETAIRE

139.000 € en 2024

#### DELAI DE REALISATION

À partir de 2023

## INDICATEURS DE SUIVI

- Nombre et type de membres du personnel formés à la diversité et à la prise à charge non-discriminante
- Formations "Diversité" dispensées à l'ensemble des travailleurs
- Résultats du contrôle des ROI des établissements par les services d'IrisCare
- Résultat du contrôle de la mise en œuvre du plan Diversité
- Evaluation de la diversité des origines nationales ou origines dites "ethniques" au sein des équipes soignantes
- Nombre de travailleurs formés aux soins sensibles à la diversité et l'interculturalité
- Nombre d'affiche imprimées pour la diffusion de la campagne de sensibilisation dans les établissements
- Animations EVRAS adaptées et dispensées pour les résidents
- Classification de fonction IF-IC implémenté

## DEVELOPPEMENT

La diversité de la population de la Région de Bruxelles-Capitale doit être prise en compte à tous les niveaux de la vie des habitant.es et notamment, en ce qui concerne l'accueil en maison de repos et maisons de repos et de soins. En effet, au sein de celles-ci, la diversité y est également présente par les multiples caractéristiques tant des personnes qui y sont accueillies que des travailleurs du secteur.

La question de la diversité est abordée sous trois angles différents :

- l'adaptation des structures pour personnes âgées à la diversité des personnes accueillies ; diversité d'origines, de cultures, de convictions, d'orientations sexuelles
- la gestion de la diversité par les cadres et dirigeants et au sein du personnel
- la communication sur la diversité avec le personnel, les personnes âgées et leurs familles, les externes, etc.

Il s'agit notamment des publics suivants :

- les aide-soignant.es, infirmier.ères, ergothérapeutes, assistant.es sociaux, psychologues, le personnel d'entretien
- les prestataires de service (kinés, médecins, ...)
- les services de support (gestion du personnel, communication, logistique)
- la ligne hiérarchique et l'équipe de direction
- les délégués syndicaux et responsables du comité de prévention, de sécurité et d'hygiène
- les personnes-relais pour le harcèlement
- les résident·es

## DEVELOPPEMENT (SUITE)

Des actions peuvent également être menées avec des partenaires externes :

- des représentants des familles
- des fournisseur et sous-traitants
- des associations investies dans l'accompagnement de certains groupes (personnes handicapées, personnes d'origine étrangère, ...).

En outre, il sera également important de soutenir cette diversité dans la mise en œuvre d'alternatives aux maisons de repos (p. ex. : résidences-services sociales) et dans les autres sphères de la société dans lesquelles de l'aide ou des soins sont apportés aux personnes âgées.

Les actions consisteront à :

- Etablir pour les résidentes, résidents et leurs familles des règles de vie claires et expliquer l'engagement de l'établissement en faveur de la diversité dans son projet (sous réserve d'approbation des nouvelles normes pour le secteur) et dans son règlement d'ordre intérieur
- Faire signer le ROI par la résidente ou le résident son représentant ou sa représentante, avec un rappel du cadre légal visant l'interdiction de propos racistes ou discriminants et mettre à disposition des résidentes et résidents et de leur entourage ainsi que des membres du personnel les coordonnées d'Unia et du bureau de police le plus proche, en vue d'effectuer un éventuel signalement ou un dépôt de plainte
- Etablir des règles de travail claires et légitimées au sein des équipes et s'assurer de leur bonne compréhension. Par exemple, proposer de concevoir une brochure d'accueil permettant au nouveau travailleur de saisir la philosophie de l'organisation, de connaître les règlements et l'engagement de son employeur à encadrer les résidentes et résidents et leurs familles sans préjugés et stéréotypes racistes ni de gestes ou propos discriminants
- À terme mettre en place un plan Diversité dans chaque institution (sous réserve d'acceptation des nouvelles normes pour le secteur)
- Favoriser la mixité des équipes, éviter l'ethnostratification
- Former le personnel de soin et d'encadrement contre le racisme : instaurer une obligation de formation à la diversité et à la non-discrimination à destination des directeurs et des managers dans leur formation initiale inscrite dans le cadre d'une révision globale de cette formation en 2023
- Sensibiliser le personnel à la connaissance de l'environnement des résidents d'origine étrangère de sorte que les prestataires de soins gèrent de manière appropriée la particularité et la diversité du groupe cible. Une série de sessions de formation est à concrétiser pour cet aspect
- Développer des campagnes/actions de sensibilisation en collaboration avec des partenaires externes (Unia, Abbet, Bruxeo, IEFH, etc.), à destination du personnel, des résidents et de leurs familles

- Renforcer l'éducation à la Vie Relationnelle, Affective et Sexuelle (EVRAS) dans les Maisons de repos (MR) et maisons de repos et de soins (MRS) à travers des thèmes comme le respect, l'intimité, l'écoute sans jugement, l'image des femmes et des hommes dans la société, le consentement. L'objectif est de prévenir et de contrer des comportements stéréotypés basés sur des critères racistes souvent mêlés de sexisme notamment envers les travailleuses, qui sont souvent d'origine étrangère dans ce secteur
- Implémenter la classification de fonction IF-IC dans le secteur afin de tendre vers une égalité et équité salariale c'est-à-dire que toute personne exerçant un même poste et fournissant un même travail sera rémunérée de la même manière
- Améliorer les conditions de travail des employés en augmentant le taux d'encadrement autour des résidents, notamment via la conversion de lits de maisons de repos en lits de maisons de repos et de soins, dans la mesure où le personnel d'accompagnement qui y est associé est plus nombreux

# ACTION 47

## Garantir une prise en charge non-discriminante dans les secteurs de l'aide aux personnes sans-abri et de première ligne d'aide aux justiciables

### ACTION

Garantir que chaque centre agréé en vertu de l'ordonnance du 14/6/2018 relative à l'aide d'urgence et à l'insertion des personnes sans abri et chaque maison d'accueil agréée en vertu du décret de la COCOF du 27/05/1999 relatif à l'octroi de l'agrément et de subventions aux maisons d'accueil adopte un programme quinquennal de qualité comprenant des objectifs opérationnels en lien avec la lutte contre le racisme et les discriminations.

Garantir que ces opérateurs adoptent un Règlement d'ordre intérieur intégrant le respect de mesures non discriminatoires et les modalités de plaintes.

Mettre en place au sein du secteur de l'aide aux personnes sans abri un programme de formations incluant notamment des thématiques liées la lutte contre le racisme et les discriminations.

Réaliser une enquête par les Fédérations AMA et BICO sur l'état actuel et les besoins.

Proposer des formations, en partenariat avec d'autres acteurs/secteurs connexes.

Contrôler le respect des normes applicables lors des inspections qui ont lieu dans le cadre de l'octroi éventuel (de la prolongation) de l'agrément.

### OBJECTIFS

Assurer la mise en œuvre d'une politique de qualité incluant la lutte contre le racisme et les discriminations dites raciales au sein de la première ligne sociale, dans les secteurs d'aide aux personnes sans-abri et d'aide aux justiciables.

### RESPONSABLES ACTION

- Compétence : COCOM et COCOF, Action sociale
- Pilote : les Services du Collège réuni, Services du collège de la COCOF , SCR
- Partenaires : Fédérations AMA et BICO, Acteurs de terrain des secteurs de l'aide aux personnes sans-abri, les organisations agréés pour l'aide aux justiciables, secteur de l'antiracisme

### ESTIMATION BUDGETAIRE

Dans le cadre des budgets existants.

### DELAI DE REALISATION

2023-2024

## INDICATEURS DE SUIVI

- Résultats de l'enquête réalisée par les Fédérations AMA et BICO les besoins en matière de formations incluant notamment des thématiques liées la lutte contre le racisme et les discriminations
- Résultats des enquêtes
- Documents produits (ROI, définition d'objectifs opérationnels et d'indicateurs)
- Nombre de formations dispensées
- Nombre d'évaluations réalisées dans le cadre de "inspection pour l'octroi/le renouvellement de l'agrément intégrant les critères de lutte contre le racisme et les discriminations dites raciales

## DEVELOPPEMENT

« Les centres accueillent l'usager sans distinction de considérations politiques, culturelles, raciales, philosophiques, religieuses ou d'orientation sexuelle. Ils veillent à assurer l'accueil et l'aide aux usagers en français ou en néerlandais, selon le choix linguistique de ceux-ci<sup>15</sup>.

Chaque centre doit développer une politique de qualité visant à déterminer, organiser, évaluer et améliorer, de manière systématique, la qualité des aides et des services ainsi que son fonctionnement.

Chaque centre établit un programme quinquennal relatif à la qualité. Ce programme précise la politique de qualité, la politique de formation et l'évaluation de la qualité et de l'efficacité des aides administrées aux bénéficiaires.

A cet effet, le centre définira des objectifs opérationnels à instaurer dans la pratique quotidienne ainsi que des indicateurs permettant de les évaluer.

Ce programme est ensuite évalué annuellement par les centres et tous les cinq ans par l'administration »<sup>16</sup>.

L'aide aux personnes :

Le Centre accueille l'usager sans distinction d'ordre sexuel, politique, culturel, « racial », philosophique, religieux ou d'orientation sexuelle. Il veille à assurer l'accueil et l'aide aux usagers en français ou en néerlandais, selon le choix linguistique de ceux-ci.<sup>17</sup>

15. L'article 13 de l'arrêté du Collège réuni du 9 mai 2019 relatif à l'agrément et au mode de subventionnement des centres d'aide d'urgence et d'insertion

16. Article 27 de l'arrêté du Collège réuni du 9 mai 2019 relatif à l'agrément et au mode de subventionnement des centres d'aide d'urgence et d'insertion

17. Art. 20 de l'arrêté du Collège réuni du 9 décembre 2004, relatif à l'agrément et au mode de subventionnement des centres d'aide aux personnes

# ACTION 48

## Promouvoir l'approche intersectionnelle et transversale dans l'EVRAS

### ACTION

Poursuivre le financement des animations EVRAS (Education à la vie relationnelle, affective et sexuelle) et mettre en lumière les différentes formes de discriminations et le fait qu'elles puissent se superposer et se croiser (orientation sexuelle, racisme, genre, etc.) en vue de faire prendre conscience aux publics qu'elles sont intersectionnelles et qu'il y a lieu d'y être attentifs.

### OBJECTIF

Établir un lien entre racisme, patriarcat et sexualité dans le cadre des animations EVRAS.

### RESPONSABLES ACTION

- Compétence : Social et santé
- Pilote : Cabinets Maron – Trachte
- Partenaires : Fédération Laïque de Centres de Planning Familial (FLCPF) et fédération pluraliste des centres de planning, UNIA et associations de lutte contre le racisme

### ESTIMATION BUDGETAIRE

900.000 € dédié chaque année aux animations.

### DELAI DE REALISATION

En continu

### INDICATEURS DE SUIVI

- Indicateurs dans le cadre de l'évaluation de l'EVRAS : thématiques abordées avec les jeunes lors des animations.
- Source de vérification : le logiciel JADE permet de visualiser les thématiques abordées avec les jeunes lors des animations.

## DEVELOPPEMENT

L'éducation à la vie relationnelle, affective et sexuelle est un processus éducatif qui implique notamment une réflexion en vue d'accroître les aptitudes des jeunes à opérer des choix éclairés favorisant l'épanouissement de leur vie relationnelle, affective et sexuelle et le respect de soi et des autres. Les démarches de l'EVRAS se fondent sur des valeurs de respect, d'égalité, d'accueil des différences et d'ouverture à l'autre. Elles visent à apporter une information fiable, impartiale et à participer au développement de l'esprit critique afin d'aider les jeunes à construire leur identité, à assurer la protection de leurs droits, à considérer l'impact de leurs choix sur leur bien-être et celui des autres, et à prendre des décisions éclairées tout au long de leur vie. Les interventions en EVRAS se veulent participatives, co-construites et centrées sur les besoins des apprenants en prenant en compte leurs acquis et leur développement psycho-affectif et sexuel.

Le contenu des animations EVRAS financées par la Cocof n'est pas précisé dans un texte réglementaire actuellement. Un contenu sur base du « Guide des Contenus EVRAS à destination des acteurs et actrices de l'Éducation à la Vie Relationnelle, Affective et Sexuelle en milieu scolaire réalisé par les ASBL O'YES et la Fédération laïque des centres de planning familial dans le cadre des Stratégies Concertées EVRAS - Décembre 2021 » fixe dans le futur accord de coopération entre la Communauté française, de la Région wallonne et de la Commission Communautaire française visant à la généralisation de l'EVRAS en milieu scolaire.

Le contenu des animations EVRAS est très variable. La méthodologie d'intervention des centres de planning familial est de partir des besoins, des attentes et des questions des élèves, et non d'imposer des discours tout prêts, qui ne produiraient pas les effets escomptés en étant en inadéquation avec les attentes et les intérêts des élèves. Les animateurs sont formés pour répondre aux questions liées à une approche intersectionnelle. La FLCPF dispense notamment une formation intitulée « Approche interculturelle dans l'accueil et l'accompagnement en santé sexuelle et reproductive ». La FCPPF de son côté, organise également des formations comme « Formation Personnes LGBTQIA+ : Comprendre l'intersectionnalité pour une animation inclusive et anti-oppressive ».

# LISTE DES ABREVIATIONS

ABBET	Association Bruxelloise pour le bien-être au travail
AIPL	Associations d'insertion par le Logement
AIS	Agences Immobilières Sociales
BCSS	Banque carrefour de la Sécurité Sociale
BEE	Bruxelles Économie et Emploi
BICO	Fédération des maisons d'accueil et des services d'accompagnement et d'aide en faveur des personnes en difficulté, sans abri et sans chez-soi en Région de Bruxelles-Capitale, ASBL
BIP	Brussels info Place
BPL	Bruxelles Pouvoirs Locaux
Bruxeo	Organisation représentative des employeurs, privés et publics, du secteur à profit social de la région de Bruxelles-Capital
COCOF	Commission communautaire française
COCOM	Commission communautaire commune de Bruxelles-Capitale
CPAS	Centre public d'action sociale
DIRL	Direction de l'inspection régionale du Logement
FASS	Fédération des associations du social et de la santé
AMA	Fédération des maisons d'accueil & des services d'aide aux sans-abris
FLCPF	Fédération Laïque de Centre de Planning Familial
GT	Groupe de Travail
IBS	Institut Bruxellois de Statistique et d'Analyse
IEFH	Institut pour l'égalité des femmes et des hommes
IHP	Initiatives habitations protégées
IRE	Inspection Régionale de l'Emploi
LGBTQIA+	Lesbienne, Gay, Bisexuel·le, Trans, Queer, Intersexé, Asexuel et +
MMM	Migratie Museum Migration
MR	Maisons de Repos
MRAX	Mouvement contre le racisme, l'antisémitisme et la xénophobie
MRS	Maisons de Repos & de soins
MSP	Maisons de Soins Psychiatriques
OBPS	Observatoire Bruxellois pour la Prévention et la Sécurité
ONU	Organisation des Nations unies
PGSP	Plan Global de Sécurité et de Prévention
RBC	Région de Bruxelles-Capitale
RGPD	Règlement général sur la protection des données
SCR	Les Services du Collège réuni
SPRB	Service public régional de Bruxelles
SSM	Services de santé mentale
STIB	Société des Transports Intercommunaux de Bruxelles
VGC	Vlaamse Gemeenschapscommissie
VUB	Vrije Universiteit Brussel



