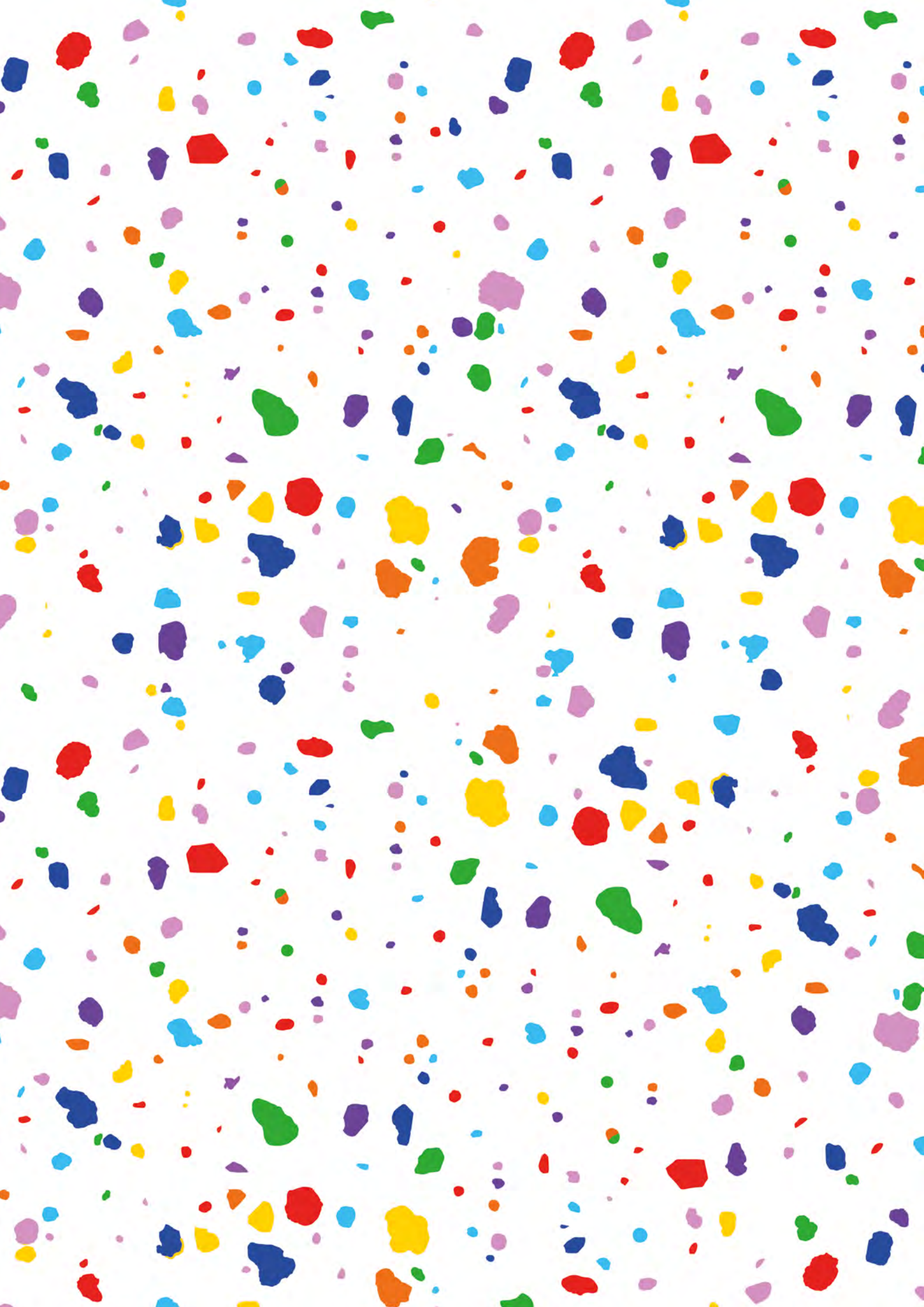




***Plan bruxellois d'inclusion
des personnes LGBTQIA+
2022-2025***







Introduction

Pourquoi un plan d'inclusion des personnes LGBTQIA+ ?

Forte de ses 189 nationalités, la Région de Bruxelles-Capitale, au coeur de l'Europe et siège de nombreuses institutions européennes et internationales, est reconnue comme une destination accueillante pour les personnes LGBTQIA+ et dans laquelle les communautés LGBTQIA+ participent pleinement à la vie quotidienne.

La Belgique joue un rôle moteur en matière de respect des droits fondamentaux des personnes LGBTQIA+ et consacre légalement, par exemple, l'égalité des droits des personnes LGBTQIA+ en matière de cohabitation légale, de mariage, de filiation, de possibilité d'adoption et de présomption de maternité pour la co-parenté dans les couples lesbiens. Ce rôle est reconnu au niveau international : la Belgique occupe la 2ème position (sur 49 pays) du classement annuel¹ réalisé par ILGA-Europe².

Néanmoins, dans les faits, comme en témoignent les chiffres de la dernière enquête de l'Agence européenne des droits fondamentaux (FRA), le chemin de l'égalité est encore long pour les personnes LGBTQIA+. Cette enquête³ souligne qu'en Belgique, 66% des sondé-es évitent encore de se tenir la main pour ne pas être dévisagés et 27% des personnes interrogées évitent certains endroits de l'espace public par peur d'être agressées.

En matière de lutte contre les discriminations, il reste également des améliorations à apporter dans la mesure où 18% des sondé-es se sont senti.es discriminé-es sur leur lieu de travail l'année qui a précédé l'enquête.

Concernant la lutte contre la violence et le harcèlement, les chiffres rapportés sont inquiétants : 42% des Belges disent avoir été harcelé-es l'année précédant l'enquête et une personne trans et intersexe sur cinq a été agressée physiquement ou sexuellement au cours des cinq années précédant l'enquête.

Pour combattre toute forme de violence, il est essentiel qu'elle soit signalée à la police. Dans les faits, seule une personne sur 5 ayant subi une agression physique et/ou sexuelle la rapporterait. Les discriminations ne seraient, quant à elles, signalées auprès d'Unia et/ou de l'Institut pour l'Égalité entre les Femmes et les Hommes (IEFH) que par 16% des personnes interrogées par la FRA.

Considérant que personne ne devrait être « résumé-e » à l'une ou plusieurs de ses caractéristiques, autodéterminées ou non, qu'il s'agisse de son orientation sexuelle, de son identité ou de son expression de genre ou de ses caractéristiques sexuelles, ce plan vise l'inclusion des personnes LGBTQIA+, c'est-à-dire les personnes lesbiennes, gays, bisexuelles, trans, queers, intersexes, asexuelles et leurs alliés. Le plus « + » de l'acronyme LGBTQIA+ vise à inclure toutes les personnes qui ne se reconnaissent pas, en tout ou en partie, dans les « catégories » précitées.

1 <https://www.rainbow-europe.org/country-ranking>

2 ILGA-Europe est une ONG qui rassemble près de 600 organisations de 54 pays d'Europe et d'Asie centrale. Cette coupole associative assure notamment la promotion des droits humains des personnes LGBTQIA+, voir <https://www.ilga-europe.org/sites/default/files/2021/belgium.pdf>

3 L'enquête a été réalisée en 2019 sur les personnes LGBT dans l'UE et en Macédoine du Nord et en Serbie. Avec près de 140 000 participant.e.s, il s'agit de la plus grande enquête de ce type. Elle fait suite à la première enquête de l'agence sur les personnes LGBT dans l'UE, réalisée en 2012.

Chacune des « catégories », et plus largement la terminologie spécifique aux questions LGBTQIA+, est explicitée dans le glossaire réalisé par la Rainbowhouse⁴. Cette compilation, sans être exhaustive - puisque les mots et les usages sont en évolution constante - doit permettre de mieux comprendre les réalités que peuvent englober certains termes en leur donnant la définition la plus simple possible.

Les 35 actions concrètes de ce Plan visent à faire de la Région de Bruxelles-Capitale une région plus inclusive et à permettre à chacun·e de prendre sa place tout au long de sa vie :

- Il s'agit de déconstruire activement les préjugés et stéréotypes de genre et d'accorder une attention spécifique aux publics vulnérables, notamment les jeunes LGBTQIA+ en situation de rupture familiale ou les personnes trans qui sont exposées plus que d'autres à la violence⁵
- Il s'agit aussi d'assurer l'échange de bonnes pratiques au niveau international et en veillant à associer les acteur.trices de terrain au niveau local et à renforcer le rôle moteur de la Région bruxelloise en la matière
- Il s'agit enfin de s'assurer que les personnes LGBTQIA+ et leurs allié·es se sentent bienvenu·es en Région bruxelloise, dans l'espace public, la vie nocturne et culturelle, sportive, dans les transports en commun, dans les parcs, etc.

Une évaluation indépendante du Plan 2017-2020

Un processus d'évaluation a été réalisé au terme du précédent plan d'actions bruxellois relatif à l'orientation sexuelle, l'identité et l'expression de genre (2017-2020). Ces travaux ont été confiés à un prestataire externe, sous la supervision d'un comité d'accompagnement⁶.

Il s'agissait d'évaluer sa mise en œuvre et d'établir des recommandations pour la rédaction du nouveau Plan. Des expert·es académiques⁷ ainsi qu'un grand nombre d'associations actives sur ces questions ont été associé·es⁸ via un questionnaire et des entretiens qualitatifs.

Cette évaluation a été présentée au sein de la Commission Égalité des chances et Droits des femmes du Parlement bruxellois en décembre 2021.

Des groupes de travail ont été organisés sur trois thématiques, définies avec le secteur associatif, à savoir :

1. le monitoring et la collecte de données en lien avec les violences
2. la diversité et l'intersectionnalité au sein des communautés LGBTQIA+
3. les campagnes de communication et de sensibilisation

Ces travaux ont débouché sur quatre pistes d'amélioration :

1. Lutter contre la violence et assurer une politique de suivi efficace, notamment en lien avec la police et le parquet (pour 75% des associations)
2. Mettre en œuvre des mesures de sensibilisation et de prévention (pour 71% des associations)
3. Favoriser les collaborations, la mise en réseau et les actions transversales (pour 71% des associations)
4. Améliorer la réglementation (pour 67% des associations)

4 Voir http://rainbowhouse.be/wp-content/uploads/2017/07/glossairefr_modifs2.pdf

5 Suite aux différents groupes de travail, réunions avec les associations et l'enquête de la FRA, il apparaît que la situation des personnes trans nécessite une vigilance particulière. D'après les chiffres de la FRA, une personne trans* sur 5 a été victime de violence physique ou sexuelle au cours des 5 années avant l'enquête (soit le double des autres groupes des communautés LGBTQIA+).

6 Composé d'equal.brussels, BPS, BPL, UNIA, l'IEFH et du cabinet de la secrétaire d'Etat à l'Egalité des Chances.

7 Charlotte Pezeril, Directrice de l'Observatoire du sida et des sexualités de l'Université Saint-Louis, Valérie Piette, Doyenne de la Faculté de philosophie et sciences sociales de l'Université Libre de Bruxelles et responsable du Certificat d'Université en Genre et Sexualité, experte sur les questions de genre) et Joz Motmans de l'Université de Gand, spécialisé sur les questions trans, co-fondateur du EU professional association for transgender health.

8 24 associations répondantes (9 NL et 15 FR) // Activ'elles, Arc en Ciel, Belgian Pride, Brussels Museums, CPF Plan F, Ex Aequo, Genres Pluriels, Girls Heart, Homoparentalités, L-tour, Le Refuge (Midnimo), Les CHEFF, Match, Merhaba, Rainbow Cops, Rainbow House, RainbowAmbassadors, Sensoa, Sing Out, Straffe Ketten, Syndigay, Tels Quels, Utopia et Wel Jong Niet Hetero.



Ces éléments recouvrent d'ailleurs partiellement les priorités établies par la Commission Européenne dans le cadre de l'adoption de « l'Union de l'égalité », la stratégie en faveur de l'égalité des personnes LGBTIQ 2020-2025⁹, visant à construire une Union Européenne qui permet à chacun·e d'être libre d'être soi-même.

Méthodologie

Durant le premier semestre 2021, des groupes de travail ont été organisés, rassemblant les ministres et/ou secrétaires d'État compétent·es et associant les administrations en charge de la mise en œuvre des mesures et actions identifiées.

Cette méthodologie a permis d'établir des mesures SMART¹⁰ avec un ou plusieurs pilotes clairement désignés, des partenaires, un budget, des indicateurs de suivi et un agenda de réalisation.

Les groupes de travail institutionnels ont porté sur les compétences suivantes :

- Prévention, sécurité, recherche scientifique, numérique, statistiques et collecte de données
- Urbanisme, patrimoine, rénovation urbaine, mobilité, travaux publics, sécurité routière et développement territorial
- Emploi, formation professionnelle, fonction publique et pouvoirs locaux
- Relations extérieures, tourisme, culture, promotion de l'image de Bruxelles et du biculturel d'intérêt régional, promotion multilingue de l'image de Bruxelles
- Égalité des chances, logement, économie et mesures transversales (en ce compris les matières communautaires)

À l'issue de ces groupes de travail, une réunion d'information et de consultation a été organisée par la secrétaire d'État à l'Égalité des Chances avec les parties prenantes - l'IEFH, Unia, Brupartners, l'ULB, la VUB, l'Observatoire du Sida et des Sexualités, le CEFH, la police et la Rainbowhouse - afin d'assurer la participation effective des associations et des expert·es du secteur.

Un dernier groupe de travail a ensuite été organisé afin d'informer l'ensemble des cabinets ministériels des retours du secteur LGBTQIA+ et des institutions concernées par l'inclusion des personnes LGBTQIA+ en Région de Bruxelles-Capitale.

Le présent Plan vise à décliner concrètement ces priorités 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-Capitale¹¹, de la Commission communautaire française (COCOF)¹², de la Commission communautaire commune de Bruxelles-Capitale (COCOM)¹³ et de la Commission communautaire flamande (VGC)¹⁴.

Au cours des travaux, certaines priorités ont été mises en exergue qui pour la plupart relèvent des compétences fédérales. Celles-ci seront relayées par la Région bruxelloise dans le cadre des échanges interfédéraux.

Le langage épïcène, non sexiste ou dégenré visant un langage neutre et ouvert est utilisé au sein du présent Plan afin d'éviter toute discrimination sexiste par le langage ou l'écriture.

L'ensemble des abréviations et acronymes utilisés sont définis à la fin du document.

9 https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/lgbtiq_factsheet_2020-2025_fr.pdf

10 SMART c'est-à-dire spécifique, mesurable, atteignable, réaliste et temporellement défini.

11 <https://be.brussels/a-propos-de-la-region/le-gouvernement-regionale>

12 <https://be.brussels/a-propos-de-la-region/les-institutions-communautaires-a-bruxelles/cocof>

13 <https://www.ccc-ggc.brussels/fr/organisation/college-reuni>

14 <https://www.raadvvc.be/>

Table des matières

CHAPITRE 1: ÉGALITÉ DES CHANCES

- ACTION 1 : Lancer une campagne de sensibilisation grand public sur les questions LGBTQIA+
- ACTION 2 : Assurer une communication publique inclusive
- ACTION 3 : Promouvoir les formations disponibles relatives à l'inclusion des personnes LGBTQIA+
- ACTION 4 : Assurer le soutien financier du secteur associatif LGBTQIA+
- ACTION 5 : Assurer l'échange de bonnes pratiques et d'informations au sein d'une plateforme d'expertise LGBTQIA+
- ACTION 6 : Assurer la représentation et la participation active de la Région de Bruxelles-Capitale aux différents niveaux de concertation interfédérale

CHAPITRE 2: LOGEMENT

- ACTION 7 : Renforcer la lutte contre la discrimination au logement à l'égard des personnes LGBTQIA+
- ACTION 8 : Augmenter l'offre d'accueil pour les jeunes LGBTQIA+ en rupture familiale

CHAPITRE 3: FONCTION PUBLIQUE ET POUVOIRS LOCAUX

- ACTION 9 : Former et sensibiliser les administrations publiques régionales à l'inclusion des personnes LGBTQIA+
- ACTION 10 : Former et sensibiliser les pouvoirs locaux à l'inclusion des personnes LGBTQIA+
- ACTION 11 : Réaliser un inventaire des fonctions publiques concernées par un uniforme
- ACTION 12 : Mettre en place un réseau arc-en-ciel pour les fonctionnaires régionaux

CHAPITRE 4: EMPLOI

- ACTION 13 : Sensibiliser les acteur·trices du monde du travail à l'inclusion des personnes LGBTQIA+
- ACTION 14 : Lutter contre les discriminations à l'embauche et soutenir les personnes LGBTQIA+ dans leur recherche d'emploi
- ACTION 15 : Améliorer l'inclusion des personnes LGBTQIA+ au sein des entreprises privées

CHAPITRE 5: PRÉVENTION ET SÉCURITÉ

- ACTION 16 : Disposer de données sur les faits de violences et de discriminations à l'encontre des personnes LGBTQIA+
- ACTION 17 : Améliorer la prise en charge judiciaire des faits de violences et de discrimination à l'encontre des personnes LGBTQIA+
- ACTION 18 : Améliorer l'accueil des victimes LGBTQIA+ dans les commissariats
- ACTION 19 : Améliorer la sécurité des personnes LGBTQIA+ dans l'espace public
- ACTION 20 : Améliorer la sécurité des personnes LGBTQIA+ dans les parcs bruxellois

CHAPITRE 6 : URBANISME ET AMÉNAGEMENT DU TERRITOIRE

- ACTION 21 : Intégrer les questions liées au genre dans les outils de planification et de programmation urbaines
- ACTION 22 : Favoriser l'inclusion des personnes LGBTQIA+ dans leur vie de quartier
- ACTION 23 : Inclure les personnes LGBTQIA+ dans le développement du patrimoine et du patrimoine bruxellois

CHAPITRE 7 : MOBILITÉ

- ACTION 24 : Assurer l'inclusion des personnes LGBTQIA+ en matière de mobilité et de sécurité routière
- ACTION 25 : Assurer la sécurité des personnes LGBTQIA+ dans les stations de transports en commun bruxellois

CHAPITRE 8 : RECHERCHE SCIENTIFIQUE

- ACTION 26 : Soutenir la recherche scientifique sur la thématique LGBTQIA+

CHAPITRE 9 : IMAGE DE BRUXELLES ET RELATIONS INTERNATIONALES

- ACTION 27 : Disposer de données qualitatives sur l'expérience des touristes LGBTQIA+ à Bruxelles
- ACTION 28 : Assurer l'inclusion des personnes LGBTQIA+ dans les secteurs touristique, culturel et de la vie nocturne bruxellois
- ACTION 29 : Soutenir les actions visibles et positives dans l'espace public afin de favoriser le welcoming
- ACTION 30 : Renforcer la collaboration européenne et internationale sur les questions LGBTQIA+
- ACTION 31 : Faire de la Région de Bruxelles-Capitale l'ambassadrice internationale du respect des droits humains des personnes LGBTQIA+

CHAPITRE 10 : SPORT, SANTÉ ET FAMILLES

- ACTION 32 : Assurer l'inclusion des personnes LGBTQIA+ à des activités sportives
- ACTION 33 : Soutenir les projets associatifs relatifs aux personnes LGBTQIA+ en matière de social/santé
- ACTION 34 : Sensibiliser à l'inclusion des personnes LGBTQIA+ dans les centres de soins et de services et dans les Maisons de Repos et de Soins
- ACTION 35 : Identifier les freins à la parentalité pour les personnes LGBTQIA+

LISTE DES ABRÉVIATIONS





1

ÉGALITÉ DES CHANCES

ACTION 1 : Lancer une campagne de sensibilisation grand public sur les questions LGBTQIA+

ACTION 2 : Assurer une communication publique inclusive

ACTION 3 : Promouvoir les formations disponibles relatives à l'inclusion des personnes LGBTQIA+

ACTION 4 : Assurer le soutien financier du secteur associatif LGBTQIA+

ACTION 5 : Assurer l'échange de bonnes pratiques et d'informations au sein d'une plateforme d'expertise LGBTQIA+

ACTION 6 : Assurer la représentation et la participation active de la Région de Bruxelles-Capitale aux différents niveaux de concertation interfédérale

Action 01

Développer une campagne de sensibilisation grand public sur les questions LGBTQIA+

Action

Développer la campagne #sharethecolor 2022 à destination du grand public bruxellois et assurer sa visibilité lors d'événements tels que la Fête de l'Iris (8 mai), la Journée de l'Europe (9 mai), IDAHOT (17 mai), la Pride (21 mai) et la Fête des Voisin·es (28 mai).

Lancer un appel à projets afin que les associations puissent bénéficier d'une subvention pour des projets proposés en lien avec la thématique de la campagne.

Objectifs

- Informer le grand public sur les droits des personnes LGBTQIA+ dans toute leur diversité
- Inciter les Bruxellois·es à devenir allié·es et à promouvoir l'inclusion des personnes LGBTQIA+ dans leur quartier
- Encourager les personnes LGBTQIA+ à faire valoir leurs droits, y compris via les fiches de signalement en cas de discriminations/violences (cfr. Action 16)

Responsables action

- Ministre responsable : la secrétaire d'État à l'Égalité des Chances
- Pilote : equal.brussels
- Partenaires : BPL, Visit.Brussels, , Unia, l'IEFH, le CEFH, les associations locales, maisons et comités de quartier, centres culturels, maisons pour seniors, VUB

Un comité d'accompagnement (rôle consultatif) sera mis en place, reprenant certains de ces partenaires, notamment associatifs.

Estimation budgétaire

245.000€ TVAC

Délai de réalisation

2022



Indicateurs de suivi

- Impact de la campagne sur le site de campagne d'equal.brussels et les réseaux sociaux
- Nombre de participant·es dans les quartiers cibles
- Partage de la campagne par les partenaires

Développement

La campagne #sharethecolor est un outil important de promotion des droits des Bruxellois.es, notamment en matière d'orientation sexuelle, d'identité, d'expression de genre et de caractéristiques sexuelles. equal.brussels a créé ce concept autour duquel une thématique spécifique se décline à chaque campagne.

La campagne #sharethecolor vise à interpeller durablement la population bruxelloise dans le but :

- De combattre les stéréotypes et briser les tabous touchant spécifiquement les communautés LGBTQIA+
- De promouvoir le respect des diversités d'orientation sexuelle, d'identité d'expression de genre et des caractéristiques sexuelles
- De faire valoir les droits des victimes de discriminations, harcèlement ou quelconque forme de violence LGBTQIA+phobes en leur permettant de s'approprier l'espace public et en leur donnant des moyens d'action
- De sensibiliser les témoins des violences et discriminations en leur proposant de devenir de véritables allié·es

La première campagne a été lancée en mai 2018 et a lieu autour du 17 mai (Journée internationale contre l'homophobie et la transphobie), en 2019 la thématique était celle de l'intersectionnalité. Cette campagne a connu un large succès auprès du public et a été évaluée positivement.

L'édition de la campagne #sharethecolor 2022 vise un large public dans 4 quartiers de communes différentes où vivent des personnes LGBTQIA+ plutôt que dans le centre de Bruxelles-Ville où se concentrent de manière plus visible l'espace public et la vie sociale LGBTQIA+.

Ces quartiers seront déterminés avec le comité d'accompagnement. Une ou plusieurs asbl spécialisées seront désignées pour mener des actions culturelles participatives auprès du public à destination de groupes cibles dont les personnes LGBTQIA+ les moins visibles et les plus vulnérables (personnes trans et intersexes, lesbiennes, personnes de minorités ethniques, les personnes âgées ou encore les jeunes).

En effet, les quartiers sont des lieux de rencontre et d'interaction entre voisin·es où il est important pour les personnes LGBTQIA+ et leurs familles de se sentir chez elles et en sécurité. La mobilisation des allié·es dans les quartiers est primordiale pour arriver à l'inclusion et atteindre une plus grande cohésion sociale.

Action 02

Assurer une communication publique inclusive

Action

Rédaction et diffusion d'un vade-mecum sur la communication respectueuse¹⁵ (identification des stéréotypes, sous-représentation de certains groupes au sein des personnes LGBTQIA+, ou évolution de certains groupes ou encore méconnus, etc.) à destination des institutions publiques.

Diffusion du glossaire réalisé¹⁶ par la Rainbowhouse de sorte à fournir des ressources permettant de comprendre les questions autour du choix des mots et des « catégories » afin d'adopter une approche inclusive dans la communication interne et externe.

Participer à la campagne de communication « All Genders Welcome »¹⁷ et la relayer sur les différents canaux des institutions publiques.

Objectif

Inclure les personnes LGBTQIA+ dans les communications des administrations et institutions publiques régionales et communales en reflétant la diversité dans les textes, les illustrations, les images et les représentations.

Responsables action

- Ministre responsable : la secrétaire d'État à l'Égalité des Chances
- Pilote : equal.brussels
- Talent.brussels (information à destination des administrations régionales), BPL cellule égalité des chances, Bruxelles Mobilité, STIB, Parking.brussels, Visit.Brussels, Brussels International, la Rainbowhouse, le monde académique et toute administration régionale désireuse de participer à la mise en œuvre d'une communication plus inclusive

Estimation budgétaire

Dans le cadre des budgets existants.

15 <https://www.ubabelgium.be/fr/news-insights/detail/2019/01/29/LUBA-publie-sa-Charte-Unstereotype-Communication>

16 http://rainbowhouse.be/wp-content/uploads/2017/07/glossairefr_modifs2.pdf

17 <http://rainbowhouse.be/fr/projet/all-genders-welcome/>



Délai de réalisation

Fin 2023

Indicateurs de suivi

- Nombre de consultations ou téléchargements des ressources diffusées sur le site d'equal.brussels
- Nombre d'administrations partenaires de la campagne « All Genders Welcome »
- Réalisation et diffusion des différents supports

Développement

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 notamment de la diversité des identités et expressions de genre.

Cette action vise à répondre aux besoins de reconnaissance et d'inclusion des personnes LGBTQIA+ exprimés notamment au cours de l'évaluation du plan précédent mais également des recommandations du secteur, en proposant des outils concrets et opérationnalisables aux acteurs publics.

Action 03

Augmenter l'offre des formations relatives à l'inclusion des personnes LGBTQIA+

Action

Réaliser, mettre en en ligne et diffuser un cadastre des formations disponibles élaboré en collaboration avec les partenaires d'equal.brussels afin de les promouvoir auprès des professionnel·les et des publics concernés.

Réaliser une analyse des besoins éventuels de formations complémentaires.

Objectif

Assurer une offre de formations complètes pour les professionnel·les de première ligne en contact avec les personnes LGBTQIA+

Responsables action

- Ministre responsable : la secrétaire d'État à l'Égalité des Chances
- Pilote : equal.brussels
- Partenaires : VGC, COCOF, COCOM, Bruxelles Pouvoirs Locaux, Bruxelles Prévention et Sécurité, Brusafe, Unia, IEFH et le secteur associatif (chaque institution étant responsable de l'organisation des nouvelles formations identifiées comme nécessaires)

Estimation budgétaire

12.000 € TVAC

Délai de réalisation

2022 : réalisation du cadastre et identification des nouveaux besoins

2022-2024 :

- Diffusion du cadastre
- Mise à jour continue du cadastre et des besoins

2023 : mise en place d'une formation générale à l'accueil de première ligne



Indicateurs de suivi

- Réalisation et diffusion du cadastre
- Analyse des besoins complémentaires en formation
- Nombre de nouvelles formations

Développement

Un large éventail de professionnel·les (secteurs social, médical, sécurité, prévention, ...) entrent en contact avec des personnes LGBTQIA+, en ce compris les victimes ou les auteur·trices de violences et discriminations LGBTQIA+.

Il existe des formations et ateliers pour ces professionnel·les sur les thématiques LGBTQIA+ complexes, telles que la prévention, la détection, la thématique du 'coming out' tout au long de la vie, les spécificités des personnes trans et intersexes, l'approche intersectionnelle et les stéréotypes sur les personnes LGBTQIA+, la prise en charge des victimes et des auteur·trices ou la communication sur les violences et discriminations.

À ce jour, ces formations ne sont ni centralisées, ni nécessairement structurelles et souvent données ponctuellement par des associations.

Cette fragmentation a pour conséquence qu'il n'existe pas de vue d'ensemble sur les formations disponibles. Il en résulte que certain·es professionnel·les n'ont pas accès à une partie de ces formations ou du moins n'en ont pas connaissance, que certaines thématiques ne sont pas suffisamment exploitées ou que l'expertise n'est pas pleinement utilisée.

La réalisation d'un cadastre des formations existantes au niveau régional est donc une première étape dans la promotion des formations existantes et de l'élaboration de modules complémentaires et ciblés sur les violences et discriminations LGBTQIA+phobes.

Les besoins en nouvelles formations qui seront identifiés et qui seront à développer par les partenaires concernés devront aborder différents thèmes tels que la prévention, la détection et la prise en charge des victimes et des auteur·trices de violences et discriminations pour les groupes-cibles suivants :

- le secteur psycho-médical
- les acteur·trices de la prévention et de la sécurité (policier·ères, fonctionnaires communaux, agent·es de maintien de la paix, etc.) en relation avec la problématique de la cyber-haine et du harcèlement LGBTQIA+phobe dans les lieux publics
- les personnes de référence au sein des entreprises (si existantes)
- les personnes de référence dans les administrations régionales, y compris en matière d'urbanisme et de mobilité (si existantes)
- les médiateur·trices locaux
- les acteur·trices du logement et les urbanistes
- le personnel de la STIB (violence et harcèlement dans les transports en commun)
- les gardien·nes de parcs et de parkings

equal.brussels mettra une formation générale à l'accueil de première ligne à disposition des acteurs et actrices concernés.

Action 04

Assurer le soutien financier du secteur associatif LGBTQIA+

Action

Organiser et diffuser un appel à projets par an dédié à l'inclusion des personnes LGBTQIA+ et assurer la prise en considération de ces publics via une approche intersectionnelle dans l'ensemble des appels à projets d'equal.brussels.

Objectifs

- Assurer le soutien financier du secteur associatif LGBTQIA+ pour le développement de projets, d'actions, de campagnes et d'événements
- Soutenir la mise en œuvre du plan d'inclusion des personnes LGBTQIA+ en impliquant le secteur associatif LGBTQIA+

Responsables action

- Ministre responsable : la secrétaire d'État à l'Égalité des Chances
- Pilote : equal.brussels
- Partenaire : le secteur associatif LGBTQIA+

Estimation budgétaire

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

Délai de réalisation

Annuel à partir de 2022.

Indicateurs de suivi

- Nombre de projets reçus
- Nombre de projets subventionnés
- Rapports d'activités des projets soutenus



Développement

Le monde associatif est un pilier essentiel pour la mise en œuvre du présent Plan et plus largement pour l'inclusion des personnes LGBTQIA+. L'expertise au sein des associations doit être valorisée et visibilisée au mieux. Le soutien financier public est déterminant dans ce processus.

Une attention particulière sera accordée à l'intersectionnalité des projets notamment au moment de leur analyse afin d'identifier certains (sous-)groupes vulnérables, tels que les femmes lesbiennes et bisexuelles, les personnes trans, les personnes intersexes, les personnes à l'intersection entre LGBTQIA+ et handicap, les personnes à l'intersection entre LGBTQIA+ et origines ethnoculturelles diverses, minorités culturelles, etc. ou encore les personnes LGBTQIA+ sans-abri.

Action 05

Assurer l'échange de bonnes pratiques et d'informations au sein d'une plateforme d'expertise LGBTQIA+

Action

Création d'une plateforme d'expert·es en matière d'inclusion des personnes LGBTQIA+ afin de diffuser le plus largement possible les informations et bonnes pratiques.

Objectifs

- Rassembler les associations LGBTQIA+, le monde académique, Unia, l'IEFH et une délégation du comité de pilotage du présent Plan de sorte à favoriser l'information et l'échange de bonnes pratiques entre les différents niveaux d'expertise
- Disposer d'un point de contact centralisé pour l'information et la promotion des activités et actions des membres de la plateforme, en ce compris les initiatives régionales
- Assurer la prise en considération des publics particulièrement vulnérables et communiquer régulièrement sur leurs problématiques spécifiques
- Contribuer au rapport d'évaluation intermédiaire du présent plan

Responsables action

- Ministre responsable : la secrétaire d'État à l'Égalité des Chances
- Pilote : equal.brussels
- Partenaires : le secteur associatif LGBTQIA+, le monde académique, Unia, l'IEFH et les différents conseils régionaux (CEFH, CBPH, etc.)

Estimation budgétaire

5.000 € annuels

Délai de réalisation

Septembre 2022



Indicateurs de suivi

- Nombre de participant·es
- Nombre de réunions et/ou de sous-groupes thématiques organisés

Développement

Le monde associatif est un pilier essentiel pour la mise en œuvre du plan LGBTQIA+ et plus largement pour l'inclusion des personnes LGBTQIA+. Il existe de nombreux savoir-faire au sein des associations qui doivent être valorisés et visibilisés au mieux. L'une des priorités établies dans le cadre de l'évaluation du plan précédent concernait la mise en œuvre d'actions collaboratives et/ou transversales. Cette plateforme vise à décroisonner les perspectives et favoriser la réalisation de synergies par le partage d'informations et l'échange.

Le rôle de cette plateforme est double :

- Servir de lieu d'échange entre tous·tes ces acteur·trices afin de faire connaître leurs projets et de partager les bonnes pratiques
- Relayer les activités et les initiatives régionales, qui peuvent y être discutées et susciter des collaborations et synergies entre différentes parties prenantes (associatives, universitaires, institutionnelles, etc.)

Action 06

Assurer la représentation et la collaboration active de la Région aux différents niveaux de concertation et de coordination

Action

Assurer une représentativité et une collaboration efficaces de la Région au sein des organes / réseaux de concertation interfédérale et de coordination internationale.

Objectifs

- Participer à la consultation interfédérale avec les entités fédérées et le fédéral
- Préparer et participer aux réunions internationales avec les autres entités, notamment les points focaux¹⁸ pilotés par le Conseil de l'Europe
- Assurer la participation et le rapportage de l'action de la Région Bruxelles-Capitale au niveau international (ECRI et CDADI)
- Assurer la diffusion des outils réalisés avec le soutien de la Région Bruxelles-Capitale et de l'Organisation Internationale des Migrations autour du projet EqualCity
- Soutenir l'échange de bonnes pratiques et la mise en réseau via la participation active à différentes initiatives, comme Rainbow Cities Network, Egides, etc.

Responsables action

- Ministre responsable : la secrétaire d'État à l'Égalité des Chances
- Pilote : equal.brussels
- Partenaires : chaque niveau de coordination et/ou de coopération a ses propres partenaires et modalités de fonctionnement. La coordination internationale sera établie avec le concours de BI en favorisant l'échange d'informations entre les réseaux auxquels la Région participe

Estimation budgétaire

Dans le cadre des ressources humaines et des crédits existants d'equal.brussels (notamment concernant les participations financières aux différents réseaux, par exemple, Rainbow Cities Network à concurrence de 3.200 EUR par an).

18 Le « Focal Points Network » (FPN) est intégré à l'Unité SOGI (du Conseil de l'Europe), avec une présidence tournante par les États membres. Ce sont la présidence précédente, la présidence actuelle et la présidence entrante qui sont représentées au CDADI. Le secrétariat est assuré par l'Unité SOGI. >> <https://www.coe.int/en/web/sogi/-/european-governmental-lgbti-focal-points-network-covid-19-and-lgbti-persons>



Délai de réalisation

Pendant toute la durée du plan.

Indicateurs de suivi

- Nombre de réunions préparatoires aux rencontres de coopération et/ou de concertation
- Contributions au rapportage de l'action de la Région bruxelloise au niveau national et international

Développement

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

Les politiques et projets LGBTQIA+ sont très dynamiques et concernent souvent une population relativement restreinte, mais importante et diverse. Par conséquent, il est intéressant de pouvoir rapporter les initiatives locales et régionales aux autres niveaux de concertation/collaboration. Cela favorise l'échange d'expérience et la mise en réseau des bonnes pratiques et des personnes ressources (tant au niveau associatif, des études, de projets pilotes, du développement d'outils spécifiques aux communautés LGBTQIA+ que des contacts institutionnels).





2

LOGEMENT

ACTION 7 : Renforcer la lutte contre la discrimination au logement à l'égard des personnes LGBTQIA+

ACTION 8 : Augmenter l'offre d'accueil pour les jeunes LGBTQIA+ en rupture familiale

Action 07

Renforcer la lutte contre la discrimination au logement à l'égard des personnes LGBTQIA+

Action

Renforcer les outils de lutte contre la discrimination au logement à l'égard des personnes LGBTQIA+.

Objectifs

- Intégrer les caractéristiques sexuelles, de genre, d'identité de genre ou de l'expression de genre comme critère de discrimination au logement
- Permettre aux Associations d'insertion par le logement (AIPL) de réaliser des tests de discrimination (via un agrément spécifique)
- (In)former les acteurs du logement (agences immobilières, candidat-es-locataires et bailleur-euses)
- Rédiger un projet de fiche-info locataire standard qui ne reprendra que les critères d'information autorisés en vertu du Code du logement

Responsables action

- Ministre responsable : la secrétaire d'État au Logement
- Pilote : Bruxelles Logement
- Partenaires : Unia, l'IEFH, les AIPL

Estimation budgétaire

Entre 60.000€ et 100.000€ pour l'appel à projets aux AIPL.

Délais de réalisation

2022 :

- modification des dispositions du Code du logement relatives à la lutte contre les discriminations
- lancement de l'appel à projets à destination des AIPL et rédaction du projet de fiche-info locataire standard



Indicateurs de suivi

- Nombre de dossiers instruits par la DIRL sur base des caractéristiques sexuelles, de genre, d'identité de genre ou d'expression de genre
- Nombre de formations
- Nombre d'AIPL agréées pour réaliser les tests de discrimination
- Diffusion de la fiche-info locataire standard

Développement

Le 21 décembre 2018, le Parlement bruxellois a adopté l'ordonnance modifiant le Code Bruxellois du Logement afin de renforcer la lutte contre la discrimination dans l'accès au logement qui autorise les inspecteur·trices de Bruxelles Logement à recourir à des tests de discrimination pour détecter et constater des infractions et le cas échéant, à appliquer des sanctions administratives. Ces nouvelles dispositions sont entrées en vigueur en septembre 2019.

La Déclaration de Politique Régionale prévoit une évaluation de ces dispositions. Ainsi, celle-ci indiquait que « le gouvernement étudiera l'opportunité d'une révision de la législation existante afin de permettre à l'inspection d'utiliser proactivement d'autres moyens – actuellement rapport, signalement ou plainte - permettant d'évaluer un risque ou une présomption de discrimination, dans les domaines de l'emploi et du logement notamment, en effectuant des tests à l'aveugle. »

Cette évaluation a été menée par Bruxelles Logement en concertation avec Unia, l'Institut pour l'Égalité des femmes et des hommes (IEFH) et le Professeur Pieter-Paul Verhaeghe. Les conclusions ont été transmises au Parlement en décembre 2020. Il y est notamment recommandé de modifier diverses dispositions du Code du Logement afin d'accroître l'efficacité du dispositif bruxellois de lutte contre la discrimination au logement.

Un avant-projet d'ordonnance a dès lors été rédigé en concertation avec Unia et l'IEFH. Les modifications en projet visent plusieurs objectifs :

- Étendre au maximum le champ d'application des tests de discrimination
- Harmoniser la liste des critères protégés et des formes de discrimination
- Étendre la lutte contre la discrimination dans tout le secteur du logement
- Assurer une meilleure information des bailleur·euses et des agent·es immobilier·ères
- Renforcer le rôle actif des associations œuvrant pour la lutte contre la discrimination et/ou dans le secteur du logement
- Prévoir la restriction de l'exception au principe de l'interdiction de la discrimination directe
- Assurer une meilleure protection contre les rétorsions

Dans le cadre de ce travail d'évaluation, une analyse au prisme des personnes LGBTQIA+ a été réalisée.

Développement (suite)

Plusieurs critères de protection contre la discrimination ont donc été ajoutés ou précisés dans le Code pour assurer aux personnes LGBTQIA+ une protection claire et efficace sans interprétation possible :

- les critères de responsabilité familiale, d'adoption, de coparentalité, de paternité, de procréation médicale assistée et d'allaitement
- les caractéristiques sexuelles, de genre, de l'identité de genre ou de l'expression de genre
- le harcèlement sexuel et le refus d'aménagements raisonnables

Toujours dans l'objectif d'une plus grande protection des personnes discriminées, une définition de la discrimination multiple est également proposée.

Un appel à projets sera lancé à destination des Associations d'insertion par le logement (AIPL) au sujet de la non-discrimination en vue de l'entrée en vigueur de la nouvelle ordonnance et de la possibilité pour des AIPL de faire des tests de discrimination (via un agrément spécifique). Concrètement cet appel à projets devra permettre d'agréer un nombre restreint d'AIPL qui accompagneront les victimes de discrimination (1ère ligne) et un petit nombre d'AIPL qui offriront plutôt du soutien de 2ème ligne : soutien à la Direction de l'Inspection du logement, formation des autres AIPL, rédaction d'un Vademecum sur la manière de mettre en place des tests de discrimination au logement, formation des acteurs qui pratiqueront les tests.

Par ailleurs, une campagne de sensibilisation et un site web dédié ont été lancés en mai 2021.

L'objectif de cette campagne de sensibilisation était de s'adresser directement aux candidat·es-locataires et aux bailleur·euses bruxellois. Le message est très clair : la discrimination au logement est illégale et est punie par la loi. Tant les candidat·es locataires que les bailleur·euses ont un rôle à jouer pour faire reculer les préjugés, le rejet et les pratiques discriminatoires.

Le site web alouermais.brussels poursuit prioritairement 3 objectifs :

1. Informer les candidat·es-locataires sur les différentes discriminations au logement et les informer quant à leurs droits
2. Permettre aux candidat·es-locataires de signaler les discriminations qu'ils·elles subissent via un formulaire en ligne
3. Informer les propriétaires-bailleur·euses sur la ligne de conduite à adopter et les sensibiliser aux éventuelles sanctions liées à la discrimination envers une catégorie de locataires ou de candidat·es-locataires.



Action 08

Augmenter l'offre d'accueil pour les jeunes LGBTQIA+ en rupture familiale

Action

Acquisitions d'un ou plusieurs immeubles afin d'y créer des lieux d'accueil pour les jeunes LGBTQIA+ en difficulté.

Objectif

Garantir la sécurité, la dignité et l'émancipation des jeunes LGBTQIA+ en situation de rupture familiale.

Responsables action

- Ministres responsables : la secrétaire d'État au Logement et à l'Égalité des chances et le ministre de l'Action sociale
- Pilote : la Direction Facilities, Bruxelles Logement et la SLRB
- Partenaires : le secteur assurant le suivi psycho-social et le secteur associatif

Estimation budgétaire

Dans le cadre du Plan d'Urgence Logement (action 26¹⁹), il est prévu un budget de 5.000.000€ en 2021 en d'acquérir un ou plusieurs immeubles. Celui-ci devra se répartir entre la création de places d'accueil pour les femmes victimes de violences et celles dédiées aux jeunes LGBTQIA+.

Délais de réalisation

- 2021 : acquisitions immobilières
- 2022-2025 : ouverture des places d'accueil

Indicateur de suivi

Nombre de places d'accueil créées

19 https://nawalbenhamou.brussels/wp-content/uploads/2021/01/Plan-Urgence-Logement_DEF.pdf



Développement

La Région manque d'hébergements d'accueil pour certains publics-cibles comme les jeunes LGBTQIA+ âgés de 18 à 25 ans en situation d'errance et/ou de rupture familiale, majoritairement confrontés à des difficultés sociales, sans groupe social d'appartenance et aux prises avec un rejet réel ou anticipé de la part du milieu familial.

La trentaine de places associatives existantes, bien que soutenues financièrement par la Région bruxelloise, ne suffit pas à couvrir la demande de places d'accueil d'urgence pour les jeunes LGBTQIA+ en situation de rupture familiale et/ou dont la sécurité n'est plus garantie dans leur foyer.

En outre, il est avéré que la situation sanitaire et les confinements successifs ont augmenté les violences intrafamiliales et les demandes d'hébergements d'urgence²⁰.

En 2020 déjà, l'Agence des droits fondamentaux estimait qu'une personne LGBTQIA+ sur 5 était confrontée au sans-abrisme, ce chiffre passant à une sur 3 pour les personnes trans et à près de 40 % pour les personnes intersexuées. La récente enquête, réalisée par Fédération européenne des associations nationales travaillant avec les sans-abris (FEANTSA)²¹, met également en lumière des phénomènes de marginalisation et d'exclusion souvent méconnus concernant les jeunes LGBTQIA+.

Pour favoriser l'inclusion des personnes LGBTQIA+ et en particulier des jeunes, il est nécessaire, d'une part, d'assurer leur intégrité physique et psychique, et d'autre part, d'intervenir avant que ces jeunes ne soient exposés aux nombreuses problématiques en lien avec le sans-abrisme (assuétudes, difficultés d'insertion socioprofessionnelle, marginalisation, désocialisation, etc.).

L'augmentation des places d'accueil disponibles via l'achat d'infrastructures par la Région bruxelloise doit permettre de répondre aux besoins identifiés en la matière. En outre, l'accueil devra également être assorti d'un accompagnement dispensé par des professionnel·les de sorte à favoriser la reconstruction et l'émancipation des jeunes LGBTQIA+.

20 <https://bps-bpv.brussels/sites/default/files/2021-02/OBPS%20-%20FOCUS%20%20VIF%20FR.pdf>

21 Shelton, J., Stakelum, R., & Dodd, S.J. (2020). LGBTIQ Youth Homelessness in Europe: Findings from a Survey of FEANTSA Membership Organisations. FEANTSA, True Colors United, and the Silberman Center for Sexuality and Gender at Hunter College. https://www.feantsa.org/public/user/Youth_Homelessness_in_European_Context_v5.pdf





3

FONCTION PUBLIQUE ET POUVOIRS LOCAUX

ACTION 9 : Former et sensibiliser les administrations publiques régionales à l'inclusion des personnes LGBTQIA+

ACTION 10 : Former et sensibiliser les pouvoirs locaux à l'inclusion des personnes LGBTQIA+

ACTION 11 : Réaliser un inventaire des fonctions publiques concernées par un uniforme

ACTION 12 : Mettre en place un réseau arc-en-ciel pour les fonctionnaires régionaux

Action 09

Former et sensibiliser les administrations publiques régionales à l'inclusion des personnes LGBTQIA+

Action

Accompagner les administrations régionales dans la mise en place ou le renforcement de leurs politiques de diversité vis-à-vis des personnes LGBTQIA+.

Objectifs

- Organiser une enquête auprès des départements RH des organismes publics bruxellois afin de recenser les connaissances de leurs employé·es sur les questions LGBTQIA+ et déterminer les besoins en termes de formation
- Développer des formations spécifiques pour les personnes de contact, ainsi que des formations de base et spécialisées pour les managers concernant l'inclusion des personnes LGBTQIA+
- Proposer un accompagnement aux administrations régionales afin de mettre en place ou de renforcer leurs politiques de diversité et d'élaborer un plan de diversité qui tienne compte des questions LGBTQIA+
- Développer un guide numérique ou une formation en ligne spécifique sur les questions LGBTQIA+ à destination des (nouveaux) membres de la fonction publique
- Mesurer l'évolution des attitudes des employé·es à l'égard des personnes LGBTQIA+ au moyen d'une enquête annuelle afin de mesurer l'impact des actions (sensibilisation, formation, etc.) mises en place
- Mener une campagne régionale dans toutes les administrations publiques bruxelloises sur un thème lié aux questions LGBTQIA+ défini conjointement
- Réaliser une analyse visant à supprimer toutes les formes de discrimination implicite à l'encontre des personnes LGBTQIA+ dans les différents statuts régionaux de la fonction publique
- Revoir les statuts des fonctionnaires régionaux afin d'intégrer une simplification des sanctions disciplinaires en vue de lutter plus efficacement contre le sexisme, le racisme et la violence
- Examiner si l'outil eDiv développé par Unia et la formation en ligne sur la législation en matière de discrimination, la diversité et l'inclusion peuvent être proposés au personnel des organisations partenaires via la plateforme régionale des talents²²

Responsables action

- Ministre responsable : le ministre de la Fonction publique
- Pilote : talent.brussels (via le comité régional de la diversité)
- Partenaires : les universités, le secteur associatif LGBTQIA+, equal.brussels, l'IEFH et Unia, les organismes régionaux, les partenaires sociaux via les groupes de travail en cours de constitution pour la révision du statut régional

22 Il s'agit d'une plateforme régionale LMS (learning management system), réalisée en collaboration avec le CIRB. L'objectif étant que toutes les institutions régionales (en commençant avec les organismes sous le même statut) aient un accès aux formations digitales offertes. L'offre de formation sera assurée par talent.brussels.



Estimation budgétaire

- Volet formation : 135.000 €
- Volet information : 150.000 €
- Volet enquêtes : 80.000 €

Délai de réalisation

2022-2025

Indicateurs de suivi

- Nombre de demandes d'accompagnement /d'accompagnements effectués par talent.brussels
- Nombre de formations organisées
- Nombre de guides distribués
- Propositions d'adaptation de l'offre de formation suite à l'analyse des résultats de l'enquête
- Lancement de la campagne et rapport d'impact
- Suivi de la révision du statut par les groupes de travail en charge des modifications législatives
- Réalisation de l'analyse relative à eDiv
- Nombre de formations eDiv réalisées avec le concours de talent.brussels

Développement

La formation des agent-es de la fonction publique régionale est un enjeu majeur pour l'inclusion des personnes LGBTQIA+. D'après l'analyse de la FRA, 18% des personnes sondées se sont senties discriminées à leur travail en raison de leur orientation sexuelle, de leur identité de genre ou de leur expression de genre (au cours de l'année précédant l'enquête – 2019). Comme employeur, la Région bruxelloise a un rôle d'exemplarité afin de favoriser l'inclusion des personnes LGBTQIA+ dans l'ensemble des composantes de la fonction publique.

Il s'agit de miser sur diverses activités et outils de sensibilisation pour que les employé-es se familiarisent avec l'inclusion des personnes LGBTQIA+.

Il convient également que les statuts relatifs à la fonction publique prévoient une protection adéquate des victimes de discriminations et établissent des sanctions appropriées, tout en respectant les droits de la défense.

Développement (suite)

Une plus grande inclusion passe également par un travail d'analyse et par la suppression des éventuelles différences de statuts et/ou de toutes formes de discriminations implicites à l'encontre des personnes LGBTQIA+.

Au-delà de la nécessité de formations claires et génériques à destination des employé·es sur les questions LGBTQIA+, il existe également une demande de formations spécifiques pour certaines catégories transversales d'employé·es.

Les travaux préparatoires à l'établissement du présent plan ont permis d'établir le rôle cardinal que peuvent avoir les gestionnaires des ressources humaines par leur action ou par leur inaction sur le bien-être des personnes LGBTQIA+ au travail, notamment en cas de conflits ou dans la façon d'aborder certaines questions liées à la santé, à la parentalité et/ou à l'identification choisie des personnes LGBTQIA+.

Cela concerne en premier lieu les personnes qui remplissent une fonction de contact, comme les assistant·es sociaux, les conseiller·ères en prévention et les personnes de confiance, afin d'améliorer leur connaissance de la situation des personnes LGBTQIA+ et de pouvoir faire preuve d'empathie face aux situations spécifiques qui peuvent se présenter.

En outre, il est nécessaire de former les managers afin qu'ils-elles puissent également prendre en compte la diversité dans les équipes supervisées, détecter les signaux lorsqu'un·e employé·e LGBTQIA+ ne se sent pas bien dans une équipe, comment détecter un éventuel isolement, un comportement inapproprié ou une forme d'intimidation et enfin comment y réagir et quelles sont les possibilités réglementaires de lutter contre ces phénomènes.

Afin de déterminer l'attitude des employé·es à l'égard des personnes LGBTQIA+ et l'impact des différentes actions mises en place il est nécessaire de réaliser une enquête qui cartographie la situation telle qu'elle est et de l'actualiser afin de mesurer l'évolution suite aux sensibilisations et formations organisées.

talent.brussels étudiera également comment l'outil eDiv d'Unia peut être intégré dans sa plate-forme de formation régionale et comment les formations développées par Unia peuvent être mises à la disposition des employés.



Action 10

Former et sensibiliser les pouvoirs locaux à l'inclusion des personnes LGBTQIA+

Action

Assurer la formation et la mise en réseau des pouvoirs locaux sur les thématiques LGBTQIA+.

Objectif

Diffuser les informations et promouvoir les bonnes pratiques au sein des communes via le réseau « Égalité des chances » de Bruxelles Pouvoirs Locaux.

Responsables action

- Ministre responsable : la secrétaire d'État à l'Égalité des Chances
- Pilote : BPL (cellule Égalité des chances)
- Partenaires : les pouvoirs locaux (communes, CPAS et zones de police)

Estimation budgétaire

30.000 € sur les crédits Égalité des chances de Bruxelles Pouvoirs Locaux (10.000 € par an)

Délai de réalisation

Chaque année à partir de 2022.

Indicateurs de suivi

- Nombre de communes, CPAS et zones de police participants
- Nombre d'outils élaborés et diffusés



Développement

Les communes sont l'un des lieux les plus proches des citoyen·nes. Les recommandations du secteur mettent l'accent sur la nécessité de continuer à former et informer les agent·es communaux. C'est l'une des actions qui concourent à mieux prendre en considération les publics souvent invisibilisés et vulnérables, comme les personnes transgenres et les personnes intersexes. La législation étant en constante évolution²³, il faut pouvoir actualiser la formation des agent·es communaux mais aussi celle des agent·es CPAS et des zones de police.

Les communes sont nombreuses à mettre en place des projets liés à la thématique. Assurer la diffusion d'informations, l'échange de bonnes pratiques et la communication de l'agenda des communes permettra de visibiliser les actions et bonnes pratiques tout en favorisant l'inspiration des communes moins actives dans le domaine pour lancer des initiatives.

Dans le cadre du présent Plan il apparaît essentiel de continuer et renforcer la sensibilisation concernant des publics particulièrement invisibilisés et/ou vulnérables, dont notamment les personnes transgenres et les personnes intersexes. La garantie d'un niveau d'information suffisant pour accueillir ces personnes et/ou aborder ces questions en interne participe au respect de la législation en matière d'anti-discrimination.

Le but de la formation est de permettre aux participant·es d'appréhender les relations entre collègues et vis-à-vis du public de leur commune de façon informée avec bienveillance et respect, tout en ayant connaissance des bases légales (loi anti-discrimination, loi sur les personnes transgenres, etc.).

²³ https://justice.belgium.be/fr/themes_et_dossiers/personnes_et_familles/transgenres
<https://www.const-court.be/public/f/2019/2019-099f.pdf>

Action 11

Réaliser un inventaire des professions publiques concernées par un uniforme

Action

Réaliser et tenir à jour un inventaire des fonctions publiques liées à un uniforme afin d'examiner les cas dans lesquels l'uniforme pourrait éventuellement être adapté afin d'être moins sexospécifique.

Objectif

Viser le libre choix de l'uniforme et lutter contre les codes vestimentaires imposés sur base du sexe.

Responsables action

- Ministre responsable : le ministre de la Fonction publique
- Pilote : talent.brussels
- Partenaires : associations ayant une expertise dans le domaine, Unia et l'IEFH

Estimation budgétaire

Dans le cadre des budgets existants.

Délai de réalisation

2023

Indicateurs de suivi

- Réalisation de l'inventaire et de ses mises à jour
- Adaptations réalisées par chaque administration



Développement

Le port de l'uniforme peut avoir un impact sur le genre assigné aux personnes en fonction de leur sexe. Cela peut avoir des conséquences pour chacun-e et singulièrement pour les personnes trans et intersexes, le genre et le sexe étant deux choses différentes.

La réalisation d'un inventaire des fonctions publiques régionales bruxelloises liées à un uniforme entend constituer une première étape dans l'étude des domaines dans lesquels les uniformes pourraient être adaptés afin qu'ils soient moins sexospécifiques.

L'intention n'est pas de dégenrer tous les uniformes puisque certains uniformes doivent être adaptés à l'apparence physique des personnes pour des raisons de sécurité (par exemple l'uniforme des pompiers). Toutefois, il s'agit de permettre à chaque personne d'exercer sa liberté de choix lorsque les conditions le permettent.

Action 12

Mettre en place un réseau arc-en-ciel pour les fonctionnaires régionaux

Action

Créer un réseau régional d'employé·es LGBTQIA+ afin de lutter de manière organisée contre les préjugés, combattre les clichés et diffuser les informations et les bonnes pratiques dans l'ensemble des institutions régionales.

Assurer la participation de la Région de Bruxelles-Capitale à la journée internationale de lutte contre l'homophobie, la biphobie et la transphobie et à la Pride.

Organiser des activités liées au travail ou des activités informelles en dehors du travail dans le cadre de ce réseau de fonctionnaires régionaux.

Objectif

Favoriser, via une action visible et positive, la diversité au sein de la fonction publique.

Responsables action

- Ministre responsable : le ministre de la Fonction publique
- Pilote : talent.brussels
- Partenaire : equal.brussels, Actiris, BPL (cellule Égalité des chances)

Estimation budgétaire

25.000 € pour les activités, la promotion et la sensibilisation.

Délai de réalisation

2023



Indicateurs de suivi

- Mise en place du réseau
- Nombre de réunions/activités organisées par le réseau
- Participation à la Pride et à l'IDAHOT

Développement

Afin de favoriser, via une action visible et positive, la diversité au sein de la fonction publique, il convient de continuer à assurer la participation active de la Région de Bruxelles-Capitale aux activités organisées à l'occasion de la Belgian Pride.

Des réseaux de fonctionnaires LGBTQIA+ existent au niveau de certaines autres entités, la présente action vise à créer un tel réseau au sein de la fonction publique bruxelloise. C'est indéniablement une façon de participer activement à l'inclusion des personnes LGBTQIA+ et de permettre à chacun·e d'être lui-elle-même au travail et en dehors.

Le réseau peut également, en coopération avec le comité régional pour la diversité, travailler sur des thèmes ou formuler des recommandations pour parvenir à un lieu de travail plus inclusif.





4

EMPLOI

ACTION 13 : Sensibiliser les acteur·trices du monde du travail à l'inclusion des personnes LGBTQIA+

ACTION 14 : Lutter contre les discriminations à l'embauche et soutenir les personnes LGBTQIA+ dans leur recherche d'emploi

ACTION 15 : Améliorer l'inclusion des personnes LGBTQIA+ au sein des entreprises privées

Action 13

Sensibiliser les acteur·trices du monde du travail à l'inclusion des personnes LGBTQIA+

Action

Intégrer la dimension LGBTQIA+ dans les outils/activités/actions d'information et de sensibilisation mis en place par Actiris et développer des supports d'information spécifiques à destination des publics LGBTQIA+.

Objectif

Intégrer des actions d'information et de sensibilisation sur le public-cible LGBTQIA+ à destination des acteur·trices du monde du travail dans les activités et/ou événements organisés par Actiris.

Responsables action

- Ministre responsable : le ministre de l'Emploi
- Pilote : Actiris
- Partenaires : Brupartners, Rainbowhouse, Open@Work, secteurs académique et associatif

Estimation budgétaire

Dans le cadre des budgets existants (frais de fonctionnement d'Actiris).

Délais de réalisation

2022 : réalisation de l'inventaire des outils, actions et manifestations

2023 :

- Mise en place d'une stratégie de sensibilisation à la thématique LGBTQIA+
- Centralisation des outils de sensibilisation LGBTQIA+ au sein d'un support unique

Indicateurs de suivi

- Nombre d'événements organisés à destination des acteurs du monde du travail avec l'intégration de la dimension LGBTQIA+
- Production de supports d'information spécifiques LGBTQIA+



Développement

Une analyse de la FRA²⁴ portant sur l'accès à l'emploi et les discriminations dans l'accès à l'emploi indique qu'en Belgique 18% des sondé·es se sont sentis discriminé·es sur leur lieu de travail en raison de leur orientation sexuelle, de leur identité de genre, de leur caractéristique de genre ou encore de leur caractéristique sexuelle. La Belgique se situe donc légèrement en dessous de la moyenne (21%).

En 2019, Unia rapportait avoir ouvert 133 dossiers de discriminations²⁵ en lien avec le critère protégé de l'orientation sexuelle (soit 5% de l'ensemble des dossiers) et sensiblement plus qu'en 2018. Cela représente également une augmentation de 37,1 % par rapport à la moyenne des 5 dernières années.

Cela concerne principalement l'emploi (26,3%). Par rapport aux années précédentes, il s'agit d'un changement majeur au niveau de la répartition par domaine, le nombre total de dossiers emploi se retrouve pour la première fois au-dessus du domaine « vie en société ». Au niveau de l'emploi, ce sont les relations avec les collègues ou avec le/la chef·fe qui posent le plus souvent question (15 dossiers) puis l'organisation et les conditions de travail (12 dossiers). La grande majorité des dossiers (81,2%) émane d'hommes.

Cette action vise à répondre à la nécessité de sensibiliser les employeur·euses, les chercheur·euses d'emploi et les travailleur·euses à la question LGBTQIA sur le marché de l'emploi.

Pour ce faire, l'inventaire des différents événements existants sur le marché du travail est nécessaire afin de définir ceux auxquels la thématique LGBTQIA+ peut être associée et de quelle manière elle peut l'être (exemple : via un stand, la distribution de flyers, une présentation animée, etc.).

Il existe actuellement plusieurs brochures qui permettent de sensibiliser les acteur·trices du monde du travail aux enjeux LGBTQIA+. Il est important de pouvoir répertorier quels sont les outils disponibles et de les rassembler en un seul support. Ainsi, les employeur·euses, les travailleur·euses et les demandeur·euses d'emploi pourront plus facilement trouver les informations dont ils-elles ont besoin, ainsi que des références ou des lieux vers lesquels se diriger.

Il s'agit également de mettre en réseau les personnes désireuses d'intégrer le réseau Open@Work²⁶, qui permet de rassembler l'expertise régionale sur les questions LGBTQIA+. Ce réseau vise à favoriser l'émancipation du personnel LGBTQIA+ au sein des entreprises en permettant la création d'espaces d'échanges sécurisés avec d'autres membres d'entreprises.

24 14/05/20 – European Union Agency For Fundamental Rights (FRA) – A long way to go for LGBTI equality - <https://fra.europa.eu/en/publication/2020/eu-lgbti-survey-results>

25 https://www.unia.be/files/Documenten/Jaarrapport/2020_Rapport_chiffres_2019_DEF.pdf

26 <https://www.openatwork.be/>

Action 14

Lutter contre les discriminations à l'embauche et soutenir les personnes LGBTQIA+ dans leur recherche d'emploi

Action

Développer l'expertise d'Actiris Inclusive pour accompagner les demandeur·euses d'emploi LGBTQIA+ et favoriser leur insertion socioprofessionnelle.

Objectifs

- Faire un état des lieux de l'expertise, des outils et ressources détenus par le service Actiris Inclusive quant au public-cible LGBTQIA+
- Former des collaborateur·trices d'Actiris Inclusive aux enjeux, problématiques et ressources spécifiques aux personnes LGBTQIA+
- Développer et maintenir l'expertise en travaillant à des approches innovantes de type cocréation

Responsables action

- Ministre responsable : le ministre de l'Emploi
- Pilote : Actiris
- Partenaires : Brupartners, Rainbowhouse, equal.brussels, Çavaria, les secteurs académique et associatif

Estimation budgétaire

Dans le cadre des budgets existants.

Délais de réalisation

2022 : état des lieux de l'expertise, des outils et ressources d'Actiris.inclusive

2023 :

- Développement d'un cycle de formation de base et de formation continue
- Mise à disposition d'une boîte à outils LGBTQIA+ pour les agent·es d'Actiris

2024 : démarrage des formations et mise en place des boîtes à outils



Indicateurs de suivi

- Nombre de formations prodiguées
- Nombres de boîtes à outils créées et diffusées

Développement

L'enquête de la FRA²⁷ montre qu'en Belgique, au sein du marché du travail belge actuel :

- 7 % des sondé·es ont été victimes de discrimination lors de la recherche d'un emploi (25 % pour les personnes transgenres)
- 18% des sondé·es se sont senti·es discriminé·es au travail au cours de l'année précédant l'enquête (37 % pour les personnes transsexuelles)

Il est dès lors important que les collaborateur·trices d'Actiris Inclusive puissent développer et détenir une expertise sur les spécificités de ces publics et leur intégration sur le marché du travail. Pour cela, un premier inventaire des ressources existantes sera établi.

Les collaborateur·trices d'Actiris Inclusive seront ensuite formé·es afin de pouvoir répondre aux besoins de ces publics.

²⁷ https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/lgbti-survey-country-data_belgium.pdf

Action 15

Améliorer l'inclusion des personnes LGBTQIA+ au sein des entreprises privées

Action

Intégrer des actions de sensibilisation spécifiques sur l'inclusion des personnes LGBTQIA+ dans les instruments régionaux de la diversité à destination des employeur·euses privé·es.

Objectifs

- Établir en concertation avec les acteur·trices de terrain une liste des actions et/ou initiatives visant la sensibilisation des employeur·euses engagé·es dans un plan de diversité
- Renforcer la formation des consultant·es diversité d'Actiris
- Diffuser et proposer les actions aux différents employeur·euses en contact avec le service Diversité d'Actiris
- Diffuser largement l'outil en ligne pour un environnement de travail diversifié et inclusif (eDiv)

Responsables action

- Ministre responsable : le ministre de l'Emploi
- Pilote : service diversité d'Actiris
- Partenaires : Brupartners, Rainbowhouse, equal.brussels, les secteurs académique et associatif

Estimation budgétaire

Dans le cadre des budgets existants.

Délai de réalisation

2022 – 2024

Indicateurs de suivi

- Liste des actions et/ou initiatives élaborées
- Nombre de consultant·es formé·es
- Nombre employeur·euses sensibilisé·es



Développement

La politique de diversité pour l'emploi au sein de la Région de Bruxelles-Capitale est définie par l'arrêté du 9 mai 2019 du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale modifiant l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 7 mai 2009 relatif aux plans de diversité et au label de diversité.

Dans ce cadre, les consultant·es diversité d'Actiris accorderont une attention aux actions liées à l'inclusion des personnes LGBTQIA+ dans l'élaboration des plans. Cela devrait notamment passer par des actions de formation des consultant·es ainsi que des actions de sensibilisation et de communication interne au sein des entreprises qui appliquent ces plans.

Les entreprises doivent être incitées à prendre l'initiative de promouvoir une politique inclusive qui favorise la prise en compte réelle des personnes LGBTQIA+ dans leurs politiques de ressources humaines et de communication interne.

Actiris pourra également faire appel à l'offre de formation déjà mise en place par les interlocuteurs sociaux et les représentant·es des secteurs.





5

PRÉVENTION ET SÉCURITÉ

- ACTION 16 :** Disposer de données sur les faits de violences et de discriminations à l'encontre des personnes LGBTQIA+
- ACTION 17 :** Améliorer la prise en charge judiciaire des faits de violences et de discriminations à l'encontre des personnes LGBTQIA+
- ACTION 18 :** Améliorer l'accueil des victimes LGBTQIA+ dans les commissariats
- ACTION 19 :** Améliorer la sécurité des personnes LGBTQIA+ dans l'espace public
- ACTION 20 :** Améliorer la sécurité des personnes LGBTQIA+ dans les parcs bruxellois

Action 16

Disposer de données sur les faits de violences et de discriminations à l'encontre des personnes LGBTQIA+

Action

Étendre le projet-pilote²⁸ visant à récolter des signalements de faits de violences à l'encontre des personnes LGBTQIA+ :

- En augmentant le nombre d'associations LGBTQIA+ actives dans la récolte de ces signalements tout en améliorant le processus de collecte
- En augmentant le nombre de jours de permanence de ces associations

Objectifs

- Avoir une meilleure image des faits LGBTQIA+phobes (violences et discriminations) et de l'ampleur du sous-signalement
- Avoir une image plus qualitative des chiffres et signalements existants
- Identifier les motifs et les besoins du public pour porter plainte ou non
- Assurer le lien entre les services qui interviennent après le signalement

Responsables action

- Ministres responsables : le ministre-président en charge de la Prévention et la Sécurité et la secrétaire d'État à l'Égalité des Chances
- Pilotes : BPS et equal.brussels
- Partenaires : le secteur associatif (dont la RainbowHouse), les zones de police, les communes, Unia, l'IEFH et le Parquet de Bruxelles

Estimation budgétaire

- 50.000 € TVAC pour 2021 et 2022
- 35.000 € TVAC par an pour 2023 et 2024

Délai de réalisation

- Récolte des signalements : continu
- Analyse des signalements rapportés : première analyse en 2022

28 <http://rainbowhouse.be/fr/projet/signalement-2/>



Indicateurs de suivi

- Nombre de fiches de signalement récoltées
- Nombre d'associations impliquées dans la récolte des signalements
- Publication de l'analyse

Développement

Le phénomène de sous-rapportage des violences à l'encontre des personnes LGBTQIA+ est une problématique importante. Les chiffres de la FRA²⁹ pour la Belgique sont d'ailleurs explicites à cet égard : à Bruxelles, 20% des sondé·es rapportent les faits de violences physiques ou sexuelles aux institutions compétentes.

S'il n'est pas spécifique à la Région bruxelloise, force est de constater que ce phénomène bien identifié empêche d'avoir une image claire des violences en Région de Bruxelles-Capitale, que ce soit en termes de nombre, du type de faits (comme le gay bashing par exemple) ou encore de la gravité des faits de violences à l'encontre des personnes LGBTQIA+.

Pourtant, 42% des sondé·es disent avoir été harcelé·es au cours de l'année précédant l'enquête et 14% des sondé·es disent avoir été victimes de violences physiques au cours des 5 ans avant l'enquête.

En 2019, Bruxelles Prévention et Sécurité (via son Observatoire OBPS) et equal.brussels se sont associés à la RainbowHouse Brussels pour mener un projet de collecte de données³⁰ relatives aux violences et discriminations fondées sur l'orientation sexuelle et l'identité ou l'expression de genre, via l'établissement d'une fiche de signalement.

Que ce soit une agression verbale, physique ou du harcèlement, cette fiche permet à la victime de se faire entendre et de se faire orienter vers les services adéquats. Que ce soit dans la rue, sur le lieu de travail, dans un cadre privé, la fiche de signalement permet de recenser tous types d'actes LGBTQIA+phobes.

Ces actes étant en effet peu rapportés à la police, passer par une association qui jouit d'une proximité et d'une relation de confiance avec les publics-cibles permet à la fois d'offrir aux victimes un lieu d'écoute et d'accueil empathique, tout en les sensibilisant à l'importance du dépôt de plainte, et de récolter davantage de données.

29 14/05/20 – European Union Agency For Fundamental Rights (FRA) – A long way to go for LGBTI equality -

<https://fra.europa.eu/en/publication/2020/eu-lgbti-survey-results>

30 <http://rainbowhouse.be/fr/projet/signalement-2/>

Développement (suite)

Que ce soit pour une personne qui hésite à porter plainte, qui refuse, ou qui souhaite garder une trace écrite de son récit, la fiche de signalement permet de contribuer à mettre en lumière tous les actes rarement rapportés aux autorités³¹.

Les informations relatives au contexte permettront alors d'ajuster les actions de prévention et les services à apporter en pareilles situations, en coopération avec les autorités.

Une quarantaine de signalements ont pu être récoltés en 2020 via ce projet-pilote, soit autant que l'ensemble des faits de violences rapportés à l'encontre des personnes LGBTQIA+ auprès de l'ensemble des zones de police pour la même période.

L'OBPS analyse les informations reçues via les fiches afin de permettre d'établir une image plus claire des violences à l'encontre des personnes LGBTQIA+ en Région bruxelloise.

Il ne s'agit toutefois pas de se substituer aux canaux officiels de plaintes et/ou de signalements que sont la police, Unia et l'IEFH. À l'issue de l'entretien avec la victime, l'écouterant-e doit aussi l'informer de l'existence de ces canaux officiels pour déposer une plainte et/ou un signalement. Le cas échéant, le questionnaire prévoit aussi la possibilité de recouper les faits qui auraient déjà été officiellement signalés.

31 Tout incident, propos violents, stigmatisants et inacceptables peuvent être adressés à fiche@rainbowhouse.be. Les déclarations seront totalement anonymes et se tiendront dans un cadre sécurisé. Le signalement peut également être réalisé par téléphone (via WhatsApp et SMS ou en laissant un message au +32 492 40 84 84). La RainbowHouse Brussels recontacte alors la personne dans les trois jours pour convenir d'un rendez-vous soit en leurs locaux, soit par téléphone.



Action 17

Améliorer l'accueil des victimes LGBTQIA+ dans les commissariats

Action

Sur base d'une évaluation du projet Point de contact LGBTQI³² de la zone de police Bruxelles Capitale-Ixelles, élargir ce dispositif afin de l'implémenter dans les 5 autres zones de police bruxelloises.

Assurer la formation/sensibilisation de fonctionnaires de police autour de ces thématiques et de leurs spécificités, afin d'éviter toute victimisation secondaire.

Objectif

Faciliter la prise de contact avec les services de police concernant les délits à caractère LGBTQIA+phobes et permettre un accueil optimal des victimes dans les commissariats.

Responsables action

- Ministre responsable : le ministre-président en charge de la Prévention et de la Sécurité
- Pilotes : la zone de police de Bruxelles Capitale-Ixelles et BPS
- Partenaires : toutes les zones de police bruxelloises, equal.brussels et BRUSAFE (pour la partie formation)

Estimation budgétaire

Dans le cadre des budgets existants.

Délais de réalisation

2022 :

- Analyse et évaluation du dispositif Point de contact LGBTQI de la zone de Police Bruxelles Capitale Ixelles
- Initiation de la concertation avec les zones de police

2023-2024 : mise en place du dispositif dans les autres zones

2022-2024 : formations (en lien avec le plan de régional de formation de BRUSAFE)

32 <https://polbru.be/lgbtqi-point-de-contact/?lang=fr>



Indicateurs de suivi

- Analyse du projet-pilote
- Nombre de points de contact dans les autres zones de police
- Nombre de policier·ères formé·es
- Nombre de dossiers suivis par le point de contact LGBTQI

Développement

Cette action vise à lutter contre le sous-rapportage des plaintes et à améliorer « l'expérience » du dépôt de plainte pour des faits de violences et/ou de discrimination à l'encontre des personnes LGBTQIA+ et donc de rapprocher la police des citoyen·nes.

Le point de contact LGBTQI de la zone de police de Bruxelles-Capitale-Ixelles a été créé suite aux demandes associatives, afin de pouvoir transmettre des informations et signaler les agressions à des policier·ères référent·es qui servent de point relais entre les victimes et le parquet. Ce dispositif effectif depuis 2019 permet d'entrer en contact, de manière anonyme ou non, afin de signaler une infraction ou dénoncer une intervention policière qui se serait mal déroulée. En 2019, 12 personnes ont pris contact avec le dispositif. Cela a abouti à 6 notifications enregistrées.

Sur base d'une première analyse de ce projet-pilote, il s'agit donc d'évaluer la possibilité, et le cas échéant en tenant compte des améliorations recommandées, d'implémenter ce type d'initiative dans chaque zone de police bruxelloise.

Le personnel en charge du suivi du point de contact pourra également suivre des formations/sensibilisations spécifiques aux questions d'orientation sexuelle, d'identité et d'expression de genre ou encore des caractéristiques sexuelles. L'objectif est d'adopter une approche plus inclusive lors des contacts entre la police et les citoyen·nes.

Action 18

Améliorer la prise en charge policière et judiciaire des faits de violences et de discriminations à l'encontre des personnes LGBTQIA+

Action

Mener une recherche sur le trajet d'une plainte concernant des actes LGBTQIA+phobes afin d'identifier les éventuels freins et les améliorations possibles dans la continuité de l'analyse reprise à l'Action 16.

Formuler des recommandations pour en améliorer la prise en charge et le suivi.

Objectif

Identifier les freins et les filtres au dépôt de plainte, de la qualification des faits par la police, du traitement de la plainte par le Ministère Public, en ce compris les motifs de classement sans suite.

Responsables action

- Ministre responsable : le ministre-président en charge de la Prévention et la Sécurité
- Pilote : BPS
- Partenaires : les zones de police, la Police fédérale, le Parquet de Bruxelles, les Maisons de Justice, les services d'aide et d'accompagnement des victimes et auteur-es, les associations d'aide aux victimes et Unia

Estimation budgétaire

Dans le cadre du budget existant de BPS.

Délais de réalisation

- 2023 : réalisation de l'étude
- 2024 : publication de l'étude et des recommandations

Indicateur de suivi

Réalisation et publication de l'étude.



Développement

Les faits de violences sont peu rapportés, considérant les nombreux freins au dépôt de plaintes auprès de la police (difficulté horaire pour porter plainte, accueil peu engageant, sentiment d'être jugé·e plutôt qu'écouté·e, ...) ou au dépôt d'un signalement chez Unia ou à l'IEFH (méconnaissance du dispositif, etc.).

Une fois ces « obstacles franchis », un nouveau filtre survient à l'occasion de la rédaction de la plainte. En effet, lors de la qualification des faits il n'est pas toujours fait mention de circonstances aggravantes liées à l'orientation sexuelle, l'identité ou l'expression de genre de la personne.

Ensuite, au moment de la communication de la plainte au parquet puis d'une citation éventuelle devant le tribunal correctionnel, il y a une nouvelle opportunité de retenir ou non cette circonstance aggravante.

Ces différents filtres ont une incidence à la fois sur le suivi judiciaire des auteur·es et le cas échéant sur l'adéquation des peines avec les faits poursuivis.

Ce projet de recherche vise à décroiser les expériences et les expertises spécifiques, notamment des services de police, des magistrat·es, d'Unia, de l'OBPS et de toutes les autres parties prenantes (associations, Maisons de Justice, etc.) de sorte à établir des pistes d'amélioration concrètes.

Cette action s'inscrit dans le Plan Global de Sécurité et de Prévention (mesure 1.8 du PGSP 2021-2024) au travers de l'approche victimes-auteurs dans le cadre de l'intégrité physique et psychique des personnes.

Dans une visée de coordination efficace, il convient de noter également que certains aspects, comme le suivi judiciaire ou le caractère obligatoire ou optionnel de certaines formations pour les policier·ères par exemple, devront être discutés au niveau de la coopération fédérale.

Action 19

Améliorer la sécurité des personnes LGBTQIA+ dans l'espace public

Action

Augmenter le seuil de connaissance des agent.es publics assurant un rôle dans l'espace public ou en contact avec le public de sorte à pouvoir les sensibiliser aux questions liées à l'inclusion des personnes LGBTQIA+ et leur permettre d'apporter des réponses adaptées à certaines (micro)agressions, comportements inadaptés et/ou incivilités à l'égard des personnes LGBTQIA+.

Objectifs

- Former des membres du personnel du SIAMU, de la STIB (mobility managers et agent-es de guichet), de parking.brussels, les agent-es de la chaîne de prévention et de sécurité (l'ERIP, l'ERAP, l'IFAMU et le CFPB) aux questions en lien avec l'orientation sexuelle, l'identité et l'expression de genre afin de leur permettre d'intervenir de la manière la plus adaptée dans les lieux publics
- Sensibiliser les acteur·trices de formation à l'importance de proposer des contenus adaptés et faisant état du vécu des personnes LGBTQIA+
- Évaluer l'impact des formations via un questionnaire

Responsables action

- Ministres responsables : le ministre-président chargé de la Prévention de la Sécurité, la ministre de la Mobilité, le secrétaire d'État en charge du Service d'Incendie et de l'Aide Médicale Urgente, la secrétaire d'État à l'Égalité des Chances
- Pilotes : SIAMU, STIB, parking.brussels, Brusafe (en fonction des agent-es à former)
- Partenaires : acteur·trices de formation spécialisé.es, associations LGBTQIA+, secteur académique, equal.brussels (concernant la conception des questionnaires)

Estimation budgétaire

Dans le cadre des budgets existants pour les formations (25.000 € HTVA concernant la formation destinée aux agent-es du SIAMU) et du plan régional de formation de Brusafe.

Délai de réalisation

Durant toute la durée du plan.



Indicateurs de suivi

- Nombre d'agent·es sensibilisé·es / formé·es dans chaque institution publique
- 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

Développement

En 2019, la Région de Bruxelles-Capitale a fait réaliser une étude qualitative « Crime Survey »³³ de sorte à donner un aperçu du sentiment d'insécurité et des expériences de discrimination des personnes LGBTQIA+.

Les conclusions indiquent la nécessité de continuer à travailler à différents niveaux pour lutter efficacement contre un continuum de violences. Il apparaît aussi que les « personnes LGBTQIA+ ne peuvent pas vivre librement leur identité de genre et leur orientation sexuelle dans l'espace public »³⁴. Certaines personnes évitent des lieux publics (37% des sondé·es)³⁵ ou certains comportements comme tenir la main de leur partenaire (pour 66% des sondé·es)³⁶ de peur d'être agressé·es.

Plus encore, une forme d'autocensure semble guider la plupart des personnes de sorte à ne pas « déranger » et/ou ne pas « être prises pour cible ».

De plus, dans les recommandations du secteur, l'étude de la FRA³⁷, ou encore l'évaluation du plan précédent, les questions en lien avec le sentiment d'être bienvenu·e dans l'espace ou les lieux publics comme la nécessité d'articuler ces questionnements avec la prévention et la sensibilisation apparaissent comme centrales.

Cette action de formation est complétée par d'autres formations, d'une part, dans le cadre de la formation de la fonction publique en général, et d'autre part, spécifiquement sur l'espace public et les lieux publics, par la formation des gardien·nes de parc, qui concourent également au sentiment d'être bienvenu·e et en sécurité dans l'espace public (voir Actions 10 et 20).

Le module de formation sera adapté aux rôles des agent·es formé·es, mais prévoira nécessairement un cadre théorique sur la diversité des orientations sexuelles, des identités et expressions de genre et décrira concrètement la réalité des discriminations vécues par les personnes LGBTQIA+ (rôles de genre toxiques, agressions, représentations, micro-agressions dans le langage et les comportements dans la société au sens large, etc.) et elle se basera sur les expériences des personnes LGBTQIA+ à Bruxelles, si nécessaire à travers des témoignages.

33 2019 – L'insécurité, la violence et la discrimination à l'égard des personnes LGBTQI+ dans la région de Bruxelles-Capitale – enquête qualitative réalisée par Methos et coordonnée par equal.brussels
https://equal.brussels/wp-content/uploads/2019/12/Methos_LGBTQI-Raport_final-FR.pdf

34 Idem

35 14/05/20 – Les chiffres de la Belgique (issus de l'enquête de la FRA)
https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/lgbti-survey-country-data_belgium.pdf

36 & 37 Idem

Action 20

Améliorer la sécurité des personnes LGBTQIA+ dans les parcs bruxellois

Action

Sensibiliser les gardien·nes de parc à l'inclusion des personnes LGBTQIA+.

S'assurer de la prise en considération du genre dans la conception et la gestion des espaces verts régionaux.

Objectif

Assurer une plus grande convivialité et sécurité dans les espaces verts régionaux, en prenant en compte le genre dès la conception et en sensibilisant les gardien·nes de parc aux discriminations et aux violences à l'encontre des personnes LGBTQIA+ de sorte à leur donner, le cas échéant, des outils pour intervenir ou détecter les incivilités et/ou situations à risque.

Responsables action

- Ministre responsable : le ministre de l'Environnement
- Pilote : Bruxelles Environnement
- Partenaires : associations et equal.brussels

Estimation budgétaire

- 5.000 € dans le cadre des budgets existants concernant la sensibilisation/formation
- 52.500 € pour le projet « Femmes au parc »

Délai de réalisation

Mi-2022

Indicateurs de suivi

- Nombre d'agent·es (gardien·nes et agent·es de Bruxelles Environnement) sensibilisé·es et formé·es
- Nombre d'activités organisées et de participant·es



Développement

Il existe peu d'analyses et d'actions spécifiques sur les espaces verts en termes d'égalité de genre en Belgique. Or, la littérature internationale montre que les présences et usages de ces espaces varient en fonction du genre et que ces différences révèlent l'inégalité d'accès de ces espaces aux femmes et aux filles.

Il est essentiel d'apporter aux parcs bruxellois, lieux de rencontres, de détente et de loisirs, une attention particulière en termes de sécurité et de prévention des violences afin que chacun·e puisse s'y sentir bienvenu·e et en sécurité.

Concrètement, il s'agit de donner des outils concrets aux gardien·nes pour mieux comprendre les questions LGBTQIA+ et de mieux accueillir et orienter ces publics dans les espaces verts. En tant qu'acteur·trices de première ligne, les gardien·nes de parc jouent un rôle essentiel dans le sentiment de sécurité ressenti par les personnes LGBTQIA+.

En parallèle, le projet « Femmes au parc » de Bruxelles Environnement a pour objectif d'améliorer la conception des parcs gérés par BE afin de favoriser la présence des femmes et des personnes LGBTQIA+ dans les parcs bruxellois via un ensemble d'actions (marches exploratoires, séances de running encadrées, formation à l'autodéfense par le secteur associatif, etc.).

Le projet « Femmes au parc II » poursuivra le travail entamé depuis 2016 en agissant sur les présences et les usages des femmes et des filles à travers l'organisation de marches exploratoires, stages d'autodéfense et activités de loisirs à destination des femmes selon autodétermination dans un « parc test » de la Région bruxelloise, la définition de nouveaux standards de conception, d'entretien et d'occupation prenant en compte les enjeux de genre pour l'ensemble des parcs gérés par Bruxelles Environnement.

Des formations seront organisées à l'attention des concepteur·trices de parcs et des personnes en charge de leur entretien et de leur occupation afin de les sensibiliser sur base des conclusions tirées des activités organisées dans le « parc test ».

Le projet est tourné vers les femmes et les filles, selon autodétermination, incluant de fait une partie des personnes LGBTQIA+. Par ailleurs, en améliorant le sentiment de sécurité des femmes et des filles et la formation des gardiens et gardiennes, et en intégrant la question du genre au sens large dans la gestion et la conception des parcs, Bruxelles environnement agit également sur l'amélioration de la sécurité des personnes LGBTQIA+.





6

URBANISME ET AMÉNAGEMENT DU TERRITOIRE

- ACTION 21 :** Intégrer les questions liées au genre dans les outils de planification et de programmation urbaines
- ACTION 22 :** Favoriser l'inclusion des personnes LGBTQIA+ dans leur vie de quartier
- ACTION 23 :** Inclure les personnes LGBTQIA+ dans le développement du patrimoine et du patrimoine bruxellois

Action 21

Intégrer les questions liées au genre dans les outils de planification et de programmation urbaines

Action

Intégrer la question du genre dans les outils de planification et de programmation urbaines :

- les diagnostics des Contrats de quartier (CQD) et des Contrats de rénovation urbaine (CRU)
- les études de définition, notamment celles des plans d'aménagement directeurs
- les processus de participation dans le cadre du futur service de la participation
- les études d'incidence portant sur des projets de réaménagement de l'espace public et pour les arrêtés régionaux qui modifient des instruments réglementaires

Faciliter la prise en compte de l'avis des Bruxellois-es sur ces aménagements via Fix My Street.

Objectif

Veiller à apporter une attention aux thématiques liées au genre et à l'orientation sexuelle en amont des projets de stratégie et planification territoriales et de programmation urbaine :

- En réalisant un état des lieux de la manière dont les questions liées au genre sont actuellement abordées, via un aperçu des actions et initiatives menées en Région bruxelloise et ailleurs
- En mettant en place une série d'indicateurs permettant d'évaluer l'incidence de la planification territoriale sur les violences et les discriminations en lien avec le genre et/ou l'orientation sexuelle
- En définissant un cadre stratégique et une vision transversale du genre dans la planification
- En adaptant les outils de communication actuels, en veillant à la représentation de la diversité dans les messages

Responsables action

- Ministre responsable : le ministre-président en charge du Développement territorial et de la Rénovation urbaine
- Pilote : perspective.brussels
- Partenaires : le secteur associatif et equal.brussels

Estimation budgétaire

Jusqu'à 30.000 € prévus dans le cadre de l'analyse et du suivi du Plan Régional de Développement Durable (PRDD).

Délai de réalisation

Fin 2022



Indicateurs de suivi

- Diffusion du cadre stratégique sur les réseaux de perspective.brussels
- Nombre et évaluation des actions ou événements entrepris qui seront compilés par perspective.brussels dans un rapport de communication régulier
- Nombre d'indicateurs variables définis, permettant d'analyser les incidences des actions de perspective.brussels sur les usages genrés de la ville (IBSA) et pouvant donner lieu à une publication
- Suivi périodique des impacts pour les nouveaux PRDD, PRAS, PAD, PCD, PPAS

Développement

L'usage et l'accès à la ville sont régis par une série de codes, certains légaux, d'autres répondant à des perceptions plus subjectives de ce que l'on peut faire ou non dans l'espace public. Certaines de ces perceptions sont constituées à partir d'éléments tangibles liés à l'organisation de la ville et l'aménagement urbain, mais d'autres perceptions résultent de façon plus ou moins consciente et/ou explicite de constructions sociales et culturelles. C'est particulièrement tangible en ce qui concerne les questions de genre et d'orientation sexuelle.

perspective.brussels se dotera d'indicateurs en lien avec les questions d'inclusion des personnes LGBTQIA+, d'une part, de sorte à appréhender comment le genre et/ou l'orientation sexuelle peuvent avoir une influence sur la perception de l'espace public et d'autre part, comment la planification de l'espace public peut être perçue comme plus ou moins inclusive au niveau du genre et/ou de l'orientation sexuelle.

L'objectif sera d'identifier une série de grandes directions stratégiques transversales aux actions de perspective.brussels. Ces stratégies seront ensuite déclinées en actions circonscrites en termes de timing et objectifs.

Ces indicateurs pourront ensuite être utilisés de manière transversale dans l'ensemble des plans pilotés par perspective.brussels. Ils formeront la base du travail d'analyse de l'état des lieux des actions de perspective.brussels et seront élaborés en partenariat avec les institutions publiques et le secteur associatif engagés pour l'inclusion des personnes LGBTQIA+.

Ensuite, en fonction des étapes précédentes, perspective.brussels adaptera ses cadres stratégiques de sorte à favoriser l'inclusion de toute personne dans l'espace public (et ce indépendamment de son orientation sexuelle, de son identité et de son expression de genre, de son âge, de sa validité ou encore de son appartenance sociale et culturelle).

Action 22

Favoriser l'inclusion des personnes LGBTQIA+ dans leur vie de quartier

Action

Identifier les lieux et situations difficiles dans l'espace public et proposer des recommandations, en intégrant la participation des citoyen·nes et/ou des associations.

Établir un dialogue avec les associations actives et les habitant·es LGBTQIA+ de sorte à aborder tous les thèmes de l'aménagement urbain (espace public, parcs, mobilier urbain, toilettes publiques, architecture, équipements sportifs, etc.).

Former les acteur·trices de l'urbanisme et de l'aménagement du territoire à la problématique d'inclusion des personnes LGBTQIA+.

Objectif

Donner la parole et visibiliser les usages de la ville par les habitant·es LGBTQIA+.

Responsables action

- Ministre responsable : le secrétaire d'État chargé de l'Urbanisme et du Patrimoine
- Pilote : [urban.brussels](#)
- Partenaires : [equal.brussels](#), [perspective.brussels](#), le BMA et les associations LGBTQIA+

Estimation budgétaire

- 50.000 € pour la recherche
- 15.000 € pour la formation

Délai de réalisation

2023-2024



Indicateurs de suivi

- Réalisation de l'enquête et production du rapport
- Livraison et diffusion du rapport
- Nombre de formations organisées

Développement

L'urbanisme et l'aménagement du territoire ont une incidence déterminante sur la vie en commun et l'inclusion de tous·tes. Il s'agit de sensibiliser les professionnel·les de l'urbanisme aux problématiques spécifiques rencontrées par les communautés LGBTQIA+ (violences, stratégies d'évitement, etc.) de sorte à pouvoir intégrer ces questions importantes dans leurs pratiques professionnelles.

D'après l'étude de la FRA, en Belgique, 37% des personnes LGBTQIA+ évitent souvent ou toujours certains endroits de peur d'être agressé.es (moyenne européenne : 33%).

Il s'agit également d'explorer si certains espaces publics peuvent être plus inclusifs notamment pour les personnes LGBTQIA+ les plus vulnérables et/ou exposées à la violence (les personnes trans par exemple).

Il s'agit encore de visibiliser les préoccupations des personnes LGBTQIA+ en matière de sécurité, de bien-être et de confort, pour mener des actions concrètes en faveur de leur inclusion.

Action 23

Inclure les personnes LGBTQIA+ dans le développement du patrimoine et du matrimoine bruxellois

Action

Développer une histoire du patrimoine et du matrimoine incluant les personnes LGBTQIA+ en constituant un comité de pilotage qui proposera la méthodologie nécessaire afin de mettre en valeur l'histoire patrimoniale et matrimoniale des communautés LGTBQIA+ et plus largement l'apport des communautés LGBTQIA+ au patrimoine et au matrimoine.

Diffuser l'action de « rôle-modèles » LGBTQIA+.

Objectif

Visibiliser les personnes LGBTQIA+ et leurs actions de sorte à ce que les représentations culturelles et l'histoire patrimoniale et matrimoniale soient plus inclusives et reflètent la diversité bruxelloise.

Responsables action

- Ministre responsable : le secrétaire d'État chargé de l'Urbanisme et du Patrimoine
- Pilote : urban.brussels
- Partenaires : le monde culturel, académique et associatif (notamment les associations LGBTQIA+) et equal.brussels

Estimation budgétaire

50.000 €

Délai de réalisation

2023-2024



Indicateurs de suivi

- Constitution du comité de pilotage
- Définition du champ des études et des recherches à engager par le comité de pilotage
- Nombre de rencontres organisées
- Recherches et collecte des données
- Diffusion des résultats

Développement

La diversité de genre et d'orientation sexuelle a toujours été présente mais n'a pas spécifiquement été visibilisée ni dans les discours historiques ni sous l'angle de la valorisation du patrimoine et du patrimoine.

L'histoire de l'architecture qui retient les grands noms et les grands mouvements échoue souvent à inclure des tendances et personnes moins connues. Le champ de cette action inclut le patrimoine immobilier, mobilier (design, décoration intérieure, mobilier et artisanat d'art) et le patrimoine immatériel.





7

MOBILITÉ

- ACTION 24 :** Assurer l'inclusion des personnes LGBTQIA+ en matière de mobilité et de sécurité routière
- ACTION 25 :** Assurer la sécurité des personnes LGBTQIA+ dans les stations de transports en commun bruxellois

Action 24

Assurer l'inclusion des personnes LGBTQIA+ en matière de mobilité et de sécurité routière

Action

Obtenir des données scientifiques via un projet du FNRS relatif aux habitudes de déplacements et aux comportements en matière de mobilité et de sécurité routière des personnes LGBTQIA+ et leur expérience dans l'espace public.

Assurer la mise en œuvre des recommandations issues de cette recherche et des principes de l'« Universal Design »³⁸.

Objectif

Promouvoir une intégration plus structurelle des questions de diversité dans les politiques de mobilité.

Responsables action

- Ministre responsable : la ministre chargée de la Mobilité et de la Sécurité routière
- Pilote : Bruxelles Mobilité
- Partenaires : secteur académique et equal.brussels

Estimation budgétaire

Dans le cadre des budgets existants.

Délai de réalisation

2022-2023

Indicateurs de suivi

- Diffusion de l'étude réalisée par le FNRS
- Nombre de recommandations et pistes d'intégration des questions de diversité en matière de mobilité et de sécurité routière prises en compte

38 <http://universaldesign.ie/What-is-Universal-Design/>



Développement

La conception des espaces publics et singulièrement de la mobilité concourt à l'usage qui en est fait. À cet égard, « des études révèlent que les femmes et les hommes ont différents besoins et comportements dans les transports en commun et qu'ils n'ont pas le même accès aux services et infrastructures disponibles.

Les différences dans les modes de déplacement entre les femmes et les hommes sont dues aux différents rôles qu'ils occupent dans la vie professionnelle et dans la sphère familiale.

Ces différences sont liées aux modèles de genre au sein des familles et sur le marché du travail, aux infrastructures urbaines, au processus de socialisation et à l'éducation.

Ces différences font que les femmes sont surreprésentées dans les groupes sociaux dont les besoins en termes de transports sont spécifiques et les personnes qui souffrent d'un handicap de mobilité.

Un accès limité aux transports a dès lors un impact négatif sur le développement professionnel, le statut économique, les loisirs et le bien-être personnel des femmes. En outre, dans la mesure où les femmes sont moins nombreuses dans le secteur de la mobilité, on constate également un impact négatif sur la façon dont les systèmes de transports sont pensés et organisés³⁹.

Il s'agit également d'explorer la mise en œuvre des principes de l'Universal Design de sorte à voir comment améliorer l'inclusion des publics précités. Le but de l'Universal Design est de concevoir des produits, des équipements, des programmes ou des services qui puissent être utilisés par tous·tes, sans nécessiter d'adaptation ni de conception spéciale et ce, quels que soient l'orientation sexuelle, l'identité et/ou l'expression de genre, l'âge, etc. Il s'agit de créer des synergies de recherche et de développement entre les demandeurs de solutions (entreprises, utilisateurs, collectivités...), de solutions techniques et technologiques (universités, instituts de recherche, pôles de compétitivité...) financeurs (publics, privés, mécènes...).

39 https://www.besafe.be/sites/default/files/2020-06/gender_fr_2_0.pdf

Action 25

Assurer la sécurité des personnes LGBTQIA+ dans les stations de transports en commun bruxellois

Action

Assurer la contribution d'expert·es des questions de diversité et de l'inclusion des personnes LGBTQIA+ à l'élaboration des projets de réaménagement des voiries régionales et stations de transports en commun. Mettre en œuvre les « Directives relatives à la conception des stations de métro et pré-métro de Bruxelles »⁴⁰.

Renforcer et moderniser les équipements et les logiciels de vidéosurveillance dans les stations de métro.

Assurer l'implémentation des exigences de qualité de l'espace public régional, issues notamment du « Vade-mecum Piétons en Région de Bruxelles-Capitale »⁴¹ et assurer leur prise en compte par les concepteurs publics et privés.

Objectif

Aménager les stations de transports en commun comme des espaces publics plus inclusifs, plus sûrs, plus attrayants et plus accueillants pour tous les usager·ères, en ce compris les personnes LGBTQIA+.

Responsables action

- Ministre responsable : la ministre chargée de la Mobilité
- Pilote : Bruxelles Mobilité
- Partenaires : la STIB et les associations LGBTQIA+

Estimation budgétaire

Dans le cadre des budgets existants.

Délai de réalisation

2022-2023

⁴⁰ <https://mobilite-mobiliteit.brussels/en/node/265>

⁴¹ <https://mobilite-mobiliteit.brussels/fr/professionnels-de-la-mobilite/publications-techniques>



Indicateurs de suivi

- Nombre de caméras supplémentaires installées
- Nombre de projets tenant compte des recommandations issues du « Vade-mecum Piétons dans la RBC » et des « Directives relatives à la conception des stations de métro et pré-métro de Bruxelles »

Développement

À différentes étapes de la conception et/ou de la mise en œuvre des aménagements collectifs liés à la mobilité, il est nécessaire de prendre en considération les différents publics, en sollicitant des expert·es et les associations de sorte à identifier les aménagements nécessaires pour rendre les stations de transports en commun plus sûres pour les personnes LGBTQIA+ (du point de vue de l'éclairage, de la signalétique, de l'accessibilité, etc.).

Le plan directeur des stations garantit un certain nombre d'exigences en matière d'accessibilité universelle et d'éclairage lors de la conception des nouvelles stations. L'éclairage a notamment été étudié dans le cadre de la récente rénovation de plusieurs stations afin d'augmenter le sentiment de sécurité (éclairage naturel, etc.).

Le « Vade-mecum Piétons dans la Région de Bruxelles-Capitale : l'éclairage des aménagements piétons » et les « Directives relatives à la conception des stations de métro et pré-métro de Bruxelles » doivent, entre autres, permettre d'améliorer la conception de l'éclairage des espaces publics, tant en sous-sol qu'en surface. Ces aspects participent à une plus grande convivialité des transports en commun et dès lors également à une meilleure inclusion des personnes LGBTQIA+.





8

RECHERCHE SCIENTIFIQUE

ACTION 26 : Soutenir la recherche scientifique sur la thématique LGBTQIA+

Action 26

Soutenir la recherche scientifique sur la thématique LGBTQIA+

Action

Développer la recherche scientifique relative aux problématiques rencontrées par les personnes LGBTQIA+.

Objectifs

- Sensibiliser les expert·es évaluateur·trices des programmes d'Innoviris aux problématiques rencontrées par les personnes LGBTQIA+ et aux besoins de connaissance et d'innovation sur la thématique LGBTQIA+
- Accompagner les partenaires bruxellois dans leurs candidatures à des projets européens
- Relayer les appels à projets d'Innoviris (Co-crédation, Applied PhD) vers les associations LGBTQIA+ afin qu'elles mobilisent leurs communautés et les encouragent à construire et à présenter un projet

Responsables action

- Ministre responsable : la secrétaire d'État chargée de la Recherche Scientifique
- Pilote : Innoviris
- Partenaires : NCP Brussels (National Contact Point for Brussels Region), [hub.brussels](https://www.hub.brussels), [equal.brussels](https://www.equal.brussels), le secteur associatif LGBTQIA+ et les universités

Estimation budgétaire

Pas d'impact budgétaire.

Délai de réalisation

2022-2024

Indicateurs de suivi

- Nombre de projets de recherche soutenus en lien avec l'inclusion des personnes LGBTQIA+
- Nombre d'accompagnements d'[equal.brussels](https://www.equal.brussels) sur le composant « orientation sexuelle, identité et expression de genre » concernant un dossier d'instruction d'Innoviris



Développement

Il ressort des échanges et recommandations des associations LGBTQIA+ et de l'évaluation du précédent plan régional qu'il existe peu de données et études scientifiques récentes permettant de comprendre et d'objectiver la situation des personnes LGBTQIA+⁴².

Pour répondre à ce manque d'études, Innoviris relayera les appels à projets, notamment ceux à forte dimension sociale, vers les communautés LGBTQIA+ afin que celles-ci stimulent leurs membres à former des consortiums et devenir ainsi parties prenantes des recherches à venir. En effet, Innoviris promeut la science collaborative ouverte sur le monde et la société où les acteurs et actrices de la recherche sont multiples, impliqué·e·s et ont acquis un « savoir expérientiel » lié à leur propre vécu pouvant être mobilisé dans le cadre d'un projet de recherche.

L'expertise du NCP Brussels sera mobilisée afin d'accompagner des partenaires bruxellois·es dans leurs parcours de candidature liés à des projets européens (par exemple : Pilier Inclusive, Innovative and Reflective Societies d'Horizon2020, Europe for Citizens, etc.).

Par ailleurs, la prise en compte de la thématique LGBTQIA+ lors de la phase d'évaluation des projets et programmes de recherche et d'innovation est cruciale pour s'assurer que les évaluateur·trices soient informé·es du manque de données, de statistiques et d'informations sur certains sujets concernant les personnes LGBTQIA+.

Une façon de parvenir à intégrer la thématique LGBTQIA+ au stade de l'évaluation des projets soumis à Innoviris consiste à sensibiliser les expert·es qui évaluent ces projets. Cette sensibilisation permettra en effet d'identifier les projets qui répondent aux besoins de connaissance et d'innovation sur la thématique LGBTQIA+ et de les évaluer en tenant compte de ces besoins.

42 Pour rappel, la Région bruxelloise est compétente pour la recherche appliquée, en lien avec les enjeux et défis territoriaux. Les communautés sont compétentes pour la recherche fondamentale.





9

IMAGE DE BRUXELLES ET RELATIONS INTERNATIONALES

- ACTION 27 :** Disposer de données qualitatives sur l'expérience des touristes LGBTQIA+ à Bruxelles
- ACTION 28 :** Assurer l'inclusion des personnes LGBTQIA+ dans les secteurs touristique, culturel et de la vie nocturne bruxellois
- ACTION 29 :** Soutenir les actions visibles et positives dans l'espace public afin de favoriser le welcoming
- ACTION 30 :** Renforcer la collaboration européenne et internationale sur les questions LGBTQIA+
- ACTION 31 :** Faire de la Région de Bruxelles-Capitale l'ambassadrice internationale du respect des droits humains des personnes LGBTQIA+

Action 27

Disposer de données qualitatives sur l'expérience des touristes LGBTQIA+ à Bruxelles

Action

Réaliser une enquête périodique, via un formulaire en ligne, afin de disposer d'une vue d'ensemble de la situation et du retour d'expérience des touristes LGBTQIA+ en Région bruxelloise.

Collecter et analyser les données et diffuser largement les résultats.

Objectif

Améliorer le bien-être des communautés LGBTQIA+ en visite en Région bruxelloise.

Responsables action

- Ministre responsable : le ministre-président chargé du Tourisme, de la Promotion de l'Image de Bruxelles et du Biculturel d'Intérêt Régional
- Pilote : visit.brussels
- Partenaires : equal.brussels, l'IBSA et BPS

Estimation budgétaire

10.000 € pour l'achat d'espaces publicitaires medias LGBT et/ou pour l'enquête (budget equal.brussels)

Délai de réalisation

Première enquête fin 2022.

Indicateurs de suivi

- Nombre de participant·es à l'enquête
- Récurrence de l'enquête



Développement

Cette enquête récurrente permettra d'avoir, au fil du temps, une perception du bien-être ressenti des personnes LGBTQIA+ qui visitent la Région Bruxelloise.

Des comparaisons pourront être réalisées au fil des années afin d'évaluer où la Région Bruxelles-Capitale progresse et identifier où et comment il faut agir pour répondre aux défis identifiés.

Cette enquête sera réalisée via un sondage en ligne en veillant à la représentativité de l'échantillon sondé au sein des communautés LGBTQIA+ afin de récolter des informations sur :

- La perception de Bruxelles par rapport à l'acceptation et l'ouverture à la diversité
- La sécurité dans l'espace public
- L'évaluation des politiques publiques qui leur sont destinées
- La satisfaction par rapport à l'offre festive et culturelle destinée aux personnes LGBTQIA+

Action 28

Assurer l'inclusion des personnes LGBTQIA+ dans les secteurs touristique, culturel et de la vie nocturne bruxellois

Action

Soutenir la diversité des initiatives culturelles, nocturnes et touristiques bruxelloises pour qu'elles soient plus inclusives vis à vis des communautés LGBTQIA+ et lancer une campagne internationale destinée à faire connaître la Région bruxelloise comme une région LGBTQIA+ friendly.

Objectifs

- Élaborer une formation favorisant l'inclusion des personnes LGBTQIA+ à destination de publics spécifiques comme les professionnel·les de l'accueil, de l'Horeca, etc.
- Assurer la mise en œuvre la charte de la nuit⁴³ afin de favoriser une plus grande inclusion des publics LGBTQIA+ et plus largement une convivialité pour tous les publics de la vie nocturne
- Assurer la prise en compte des questions LGBTQIA+ au sein du Conseil Bruxellois de la Nuit
- Participer à l'enquête européenne (post-covid) auprès des publics LGBTQIA+ avec ELMA (European LGBT Media Association)
- Soutenir les événements culturels et les médias LGBTQIA+

Responsables action

- Ministre responsable : le ministre-président chargé du Tourisme, de la Promotion de l'Image de Bruxelles et du Biculturel d'Intérêt régional
- Pilote : visit.brussels
- Partenaires : equal.brussels, les communes (et spécifiquement la Ville de Bruxelles pour la charte de la nuit), les associations et les médias LGBTQIA+

Estimation budgétaire

- Formation à destination des professionnel·les de l'accueil (50.000 € financés par equal.brussels) et mise à disposition de la plateforme financée par visit.brussels
- Soutien aux initiatives culturelles, touristiques et nocturnes : au sein du budget existant de visit.brussels
- Soutien aux médias LGBTQIA+ : au sein du budget existant de visit.brussels

⁴³ <https://www.bruxelles.be/charte-de-la-vie-nocturne>



Délai de réalisation

Fin 2022

Indicateurs de suivi

- Nombre de participant·es aux formations
- Nombre d'articles/vidéos dédiés aux initiatives soutenues
- Lancement de la campagne internationale

Développement

Sur les plans économique et touristique, des analyses témoignent⁴⁴ de l'incidence positive que le soutien aux communautés LGBTQIA+ peut avoir sur le PIB notamment.

Dans cet ordre d'idée, il est essentiel que la Région puisse continuer à mener différentes actions de sorte à soutenir leur inclusion, de façon très large en sensibilisant à l'accueil des personnes LGBTQIA+, en soutenant de grands et de plus petits événements importants pour les communautés LGBTQIA+.

Il s'agit également de soutenir le développement et la promotion d'une offre touristique adaptée.

44 Open For Business, Research Series - The Economic Case for LGBT+ Inclusion in Central and Eastern Europe (CEE) Hungary, Poland, Romania and Ukraine
<https://static1.squarespace.com/static/5bba53a8ab1a62771504d1dd/t/6085c5a9833eae5a86c674c0/1619379629514/The+Economic+Case+for+LGBT%2B+Inclusion+in+CEE+-+ENGLISH.pdf>

Action 29

Soutenir les actions visibles et positives dans l'espace public afin de favoriser le welcoming

Action

Mener des actions positives et visibles afin de diffuser et renforcer le sentiment que chacun·e est bienvenu·e dans l'espace public bruxellois, quels que soient son genre, son orientation sexuelle et/ou ses caractéristiques sexuelles (réelles ou supposées).

Organiser un « LGBTQIA+ welcoming day » et/ou une remise du prix de l'inclusion LGBTQIA+ (meilleure illumination, meilleure action en entreprise privée/publique mais aussi programme culturel, etc.).

Objectifs

- Lister les bâtiments, lieux et espaces publics qui pourraient être illuminés ou arborés d'un drapeau arc-en-ciel siglé avec le logo de la Région
- Lister les partenaires institutionnels et privés qui pourraient se joindre à cette action
- Créer un comité de pilotage « Rainbow Capital of Europe » coordonné par visit.brussels
- Établir un calendrier de mise en lumière selon les événements marquants
- Mettre en place une procédure de communication avec toutes les parties prenantes (Région, communes, fédéral et partenaires privés et institutionnels) pour synchroniser les mises en lumière et les communications autour de celles-ci
- Assurer la recherche de financements publics et privés et les aides ou collaborations pertinentes

Responsables action

- Ministres responsables : le ministre-président chargé du Tourisme, de la Promotion de l'Image de Bruxelles et du Biculturel d'Intérêt régional et la secrétaire d'État à l'Égalité des Chances
- Pilote : visit.brussels
- Partenaires : equal.brussels, Bruxelles Mobilité, Bruxelles Environnement, communes, Fédéral, COCOF, VGC, les associations LGBTQIA+, SNCB, partenaires privés et institutionnels

Estimation budgétaire

- Dans le budget de chaque partenaire ayant le(s) bâtiment(s) choisi(s)
- Sur les budgets existants d'equal.brussels pour le financement du prix de l'inclusion LGBTQIA+ awards



Délais de réalisation

- 2022 : mise en route du comité de pilotage, premières actions et définition du nombre de bâtiments participants
- 2023 : première remise du « LGBTQIA+ award »

Indicateurs de suivi

- Création du comité de pilotage et mise en place du plan d'intervention (liste des bâtiments et calendrier)
- Nombre de bâtiments publics et privés illuminés ou arborant un drapeau arc-en-ciel
- Couverture presse et réseaux sociaux
- Ressenti sur l'accueil lors des enquêtes (voir Action 31)

Développement

Il est capital que la Région bruxelloise favorise le « welcoming » c'est-à-dire le fait de se sentir bienvenu·e dans l'espace public notamment. À différents moments phares, notamment les journées internationales de lutte contre l'homophobie et la transphobie (17 mai), de visibilité des femmes lesbiennes (26 avril), des personnes transgenres (31 mars) et des personnes intersexes (26 octobre), les bâtiments des services publics, à haute valeur patrimoniale, et plus largement des partenaires de l'action seront illuminés aux couleurs de l'arc-en-ciel.

Cette action s'inscrit en lien avec le besoin identifié lors de l'évaluation du précédent plan, à savoir la mise en place d'une action positive dans l'espace public et de rayonner au-delà de l'hyper centre et du « quartier LGBTQIA+ ».

Avec le concours du comité de pilotage, un plan d'intervention sera proposé pour identifier les partenaires et établir des objectifs quant aux nombres de bâtiments mis en lumière autour des différentes dates clés.

Action 30

Renforcer la collaboration européenne et internationale sur les questions LGBTQIA+

Action

Renforcer la participation de la Région bruxelloise au sein des réseaux internationaux et mobiliser des plateformes internationales pour promouvoir des projets bruxellois en lien avec l'inclusion des personnes LGBTQIA+.

Objectifs

- Assurer et renforcer la participation au sein des différents réseaux internationaux tels que l'AER⁴⁵, Metropolis⁴⁶ et Eurocities⁴⁷ dont la Région de Bruxelles-Capitale est membre via Brussels International
- Communiquer les opportunités relatives aux thématiques LGBTQIA+ ou les échanges de bonnes pratiques pouvant conduire à une meilleure inclusion des personnes LGBTQIA+
- Garantir l'information des administrations régionales concernées et favoriser la mise en réseau et/ou la mise en contact entre administrations
- Mobiliser et utiliser la plateforme USE⁴⁸ de Metropolis (réseau mondial des grandes villes et aires métropolitaines) pour échanger des initiatives et des bonnes pratiques
- Identifier une thématique et des partenaires potentiels et réaliser les démarches en vue de l'introduction d'un projet-pilote en lien avec la thématique LGBTQIA+ dans le cadre de Metropolis⁴⁹

Responsables action

- Ministre responsable : le secrétaire d'État chargé des Relations européennes et internationales
- Pilote : Brussels International
- Partenaires : equal.brussels, les administrations bruxelloises, le secteur associatif, le secteur académique

Estimation budgétaire

Dans le cadre du budget existant.

45 Assembly of European Regions (AER) : <https://aer.eu/>

46 <https://international.brussels/2020/12/la-region-de-bruxelles-capitale-nouvelle-vice-presidente-de-metropolis/>

47 <https://eurocities.eu/>

48 <https://www.metropolis.org/use>

49 Comme cela a pu être fait en 2018 par d'autres villes : <https://www.metropolis.org/news/intersectionality-open-and-collective-construction>



Délai de réalisation

Durant toute la durée du plan.

Indicateurs de suivi

- Nombre d'éléments identifiés et communiqués au secteur associatif et académique
- Nombre de mises en contact et d'actions entreprises entre administrations
- Nombre de projets bruxellois repris sur la plateforme USE

Développement

Les recommandations internationales et associatives issues de l'évaluation du plan précédent convergent sur l'importance de renforcer la collaboration européenne et internationale et sur la nécessité, lorsque c'est possible, d'articuler les approches régionales et locales, en impliquant les communautés LGBTQIA+ actives dans l'associatif par exemple, ou encore l'intérêt collectif de favoriser la mise en commun et l'échange d'informations entre administrations à tous les niveaux de pouvoir.

La position stratégique de Bruxelles comme capitale de l'Europe et comme siège de nombreuses institutions internationales vient également renforcer son rôle d'ambadrice des bonnes pratiques en matière d'inclusion des personnes LGBTQIA+.

Dans le cadre de sa participation active à Metropolis, la Région bruxelloise assurera la diffusion des projets, participant ainsi à une plus grande inclusion des personnes LGBTQIA+ sur la plateforme USE. Il sera également envisagé de développer un projet-pilote LGBTQIA+ et de l'inscrire dans la programmation de Metropolis.

Il s'agit aussi de partager les expériences et les bonnes pratiques et de soutenir financièrement la mise en commun en participant à des réseaux ou plateformes d'échanges.

La mise en œuvre de cette action par Bruxelles International et equal.brussels doit participer à construire et renforcer une articulation entre les acteur·trices associatifs et académiques au niveau local et régional et les réseaux internationaux.

Action 31

Faire de la Région de Bruxelles-Capitale l'ambassadrice du respect des droits humains des personnes LGBTQIA+ dans le cadre de ses relations internationales

Action

Assurer le rôle « moteur » de la Région bruxelloise pour les droits et libertés des personnes LGBTQIA+ et ce, en bonne intelligence avec les différents niveaux de coordination et de coopération des entités fédérée et du fédéral ainsi qu'avec le concours des niveaux de coopérations internationaux.

Renforcer l'implication de la Région bruxelloise dans l'égalité de traitement des personnes LGBTQIA+ à l'étranger.

Objectifs

- Assurer que les communautés LGTBQIA+ et le respect de leurs droits humains soient pris en compte dans le cadre des nouveaux mémorandums et/ou de nouveaux accords dont la Région bruxelloise est partie prenante
- Réaffirmer, si nécessaire et opportun, l'engagement de la Région bruxelloise en faveur de la dépénalisation universelle de l'homosexualité et de la défense des libertés et des droits des personnes LGBTQIA+ lors de rencontres politiques, que ce soit au niveau bilatéral ou multilatéral, que ce soit en direct ou à l'occasion de réunions de concertation intrabelges ou internationales (notamment à l'ONU)
- Établir des contacts avec les communautés LGBTQIA+ locales pour les sonder directement s'il y a lieu et le cas échéant, les mettre en contact avec les communautés LGBTQIA+ bruxelloises de sorte à favoriser l'établissement de synergies
- Assurer l'implication et l'engagement de la Région bruxelloise sur ces questions au niveau des coordinations de la Direction générale Coordination et Affaires européennes (DGE) sur le positionnement de la Belgique au niveau des différentes filières concernée au niveau du Conseil de l'UE ou encore des représentant·es de la Région bruxelloise au niveau du Comité des Régions, dans le cadre notamment de la mise en œuvre de la Stratégie présentée par la Commission européenne en faveur de l'égalité des personnes LGBTQIA+ dans l'UE
- Plaider pour que la Belgique en fasse une priorité politique lors de sa Présidence de l'UE au 1^{er} semestre 2024
- Encourager et le cas échéant mettre en œuvre la participation de la Région bruxelloise dans des programmes européens en lien tels que le Programme « Droits et valeurs »
- Participer aux débats et échanges de bonnes pratiques dans ces différentes institutions européennes et internationales et assurer le suivi des exercices de reporting international sur l'application des conventions relatives aux droits humains

Responsables action

- Ministre responsable : le secrétaire d'État chargé du Commerce extérieur, des Relations européennes et internationales
- Pilote : Brussels International et la délégation à la Représentation permanente de la Belgique auprès de l'UE
- Partenaire : equal.brussels



Estimation budgétaire

Dans le cadre des budgets existants.

Délais de réalisation

- À chaque signature d'accord ou de Memorandum of Understanding (MoU)⁵⁰
- À chaque mission et rencontre

Indicateurs de suivi

- Nombre de mémorandums et accords comportant la thématique LGBTQIA+
- Nombre de réunions et missions au cours desquelles la thématique a été abordée
- Nombre de contacts avec les associations LGBTQIA+ locales

Développement

Il s'agit de rappeler, chaque fois que l'occasion se présente, l'égalité en droit et en dignité de toute personne, indépendamment de son orientation sexuelle, de son identité de genre, de son expression de genre ou de ses caractéristiques sexuelles. La Région de Bruxelles-Capitale doit pouvoir être l'ambassadrice du respect des droits humains des personnes LGBTQIA+ en ce compris au moment de la conclusion d'accords commerciaux.

Cette action vise à la fois à bâtir une société plus inclusive au niveau régional et également à mener le combat pour l'égalité des personnes LGBTQIA+ dans le monde, comme nous y invite la Commission Européenne dans le cadre la stratégie « Union de l'égalité » en faveur de l'égalité des personnes LGBTIQ 2020-2025⁵¹. La position stratégique de Bruxelles comme capitale de l'Europe et comme siège de nombreuses institutions internationales vient également renforcer son rôle d'ambassadrice des bonnes pratiques en matière d'inclusion des personnes LGBTQIA+.

Chaque fois que ce sera possible et opportun, BI proposera d'intégrer la prise en considération des communautés LGBTQIA+ et le respect de leurs droits humains fondamentaux de la manière la plus explicite possible dans les accords proposés à la signature. Un contact sera également entrepris avec les communautés LGBTQIA+ établies localement de sorte à favoriser leur mise en réseau avec les communautés LGBTQIA+ bruxelloises. S'il apparaît que les droits humains des personnes LGBTQIA+ sont niés et/ou entravés, la Région de Bruxelles-Capitale essayera, dans la mesure du possible, d'instaurer un dialogue.

50 Memorandum of Understanding (MoU). Il s'agit d'un type d'accord entre deux (bilatéral) ou plusieurs (multilatéral) parties. Cet accord exprime une convergence de volonté entre les parties, indiquant une ligne d'action commune envisagée. Il est souvent utilisé soit dans les cas où les parties n'impliquent pas d'engagement juridique, soit dans les situations où les parties ne peuvent pas créer un accord juridiquement exécutoire.

51 https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/lgbtiq_factsheet_2020-2025_fr.pdf





10

SPORT, SANTÉ ET FAMILLES

Au vu des besoins identifiés par le secteur et les recommandations, les actions transversales de ce chapitre portent sur des compétences communautaires.

- ACTION 32 :** Assurer l'inclusion des personnes LGBTQIA+ à des activités sportives
- ACTION 33 :** Soutenir les projets associatifs relatifs aux personnes LGBTQIA+ en matière de social/santé
- ACTION 34 :** Sensibiliser à l'inclusion des personnes LGBTQIA+ dans les centres de soins et de services et dans les Maisons de Repos et de Soins
- ACTION 35 :** Identifier les freins à la parentalité pour les personnes LGBTQIA+

Action 32

Assurer la participation des personnes LGBTQIA+ à des activités sportives

Action

Assurer l'inclusion des personnes LGBTQIA+ dans le sport amateur bruxellois.

Rédiger une charte éthique faisant du respect de chacun·e et notamment de l'inclusion des personnes LGBTQIA+ une priorité⁵².

Objectif

- Organiser des événements sportifs favorisant l'inclusion des personnes LGBTQIA+
- Définir une méthode de travail avec le secteur associatif LGBTQIA+ pour parvenir à organiser des activités sportives communes entre les clubs sportifs amateurs et le monde associatif LGBTQIA+
- Organiser des workshops avec des dirigeant·es de clubs sportifs bruxellois et aborder la thématique de l'inclusion des personnes LGBTQIA+ dans le sport
- Collaborer avec la Fédération Wallonie-Bruxelles pour évaluer la possibilité d'intégrer une dimension d'inclusion dans la formation des cadres sportifs

Responsables action

- Ministre responsable : la ministre du Sport à la COCOF
- Pilote : le service Sport de la COCOF
- Partenaires : visit.brussels, le secteur associatif LGBTQIA+, le secteur sportif amateur bruxellois et equal.brussels

Estimation budgétaire

15.000 € sur le budget sport de la COCOF

Délai de réalisation

2022-2023

⁵² <https://edoc.coe.int/en/lgbt/6962-integration-des-personnes-lgbt-dans-le-sport.html>



Indicateurs de suivi

- Nombre d'activités/événements/workshops organisés
- Rédaction et diffusion de la charte éthique

Développement

La violence et les discriminations à l'encontre des personnes LGBTQIA+ n'ont pas plus leur place dans le sport qu'ailleurs.

À l'image de la société bruxelloise dans son ensemble, des avancées substantielles sont à faire pour que chacun.e se sente libre de pratiquer le sport de son choix dans le club de son choix, le sport étant un vecteur important d'émancipation et de réalisation, tant sur un plan personnel, collectif que social.

Dès lors, cette action vise à ce que tous·tes les Bruxellois·es dans leur diversité puissent avoir accès à des activités sportives de qualité, peu importe leur genre, leur identité et/ou orientation sexuelle.

Il sera envisagé que la signature et le respect de la Charte éthique conditionne l'octroi d'un subside en sport.

Action 33

Soutenir les projets associatifs relatifs aux personnes LGBTQIA+ en matière de social/santé

Action

Mener une évaluation de chaque projet soutenu en vue d'une éventuelle pérennisation.

Objectif

Assurer le soutien au secteur associatif actif en matière d'inclusion des personnes LGBTQIA+ dans les compétences social/santé de la COCOF.

Responsables action

- Ministres responsables : la ministre-présidente de la COCOF et le ministre de l'Action sociale et de la Santé
- Pilotes : les administrations social/santé de la COCOF et de la COCOM
- Partenaires : les associations de terrain en charge de la mise en place des projets

Estimation budgétaire

Dans le cadre des budgets existants.

Délai de réalisation

2022-2023

Indicateurs de suivi

- Mise en place d'un comité d'accompagnement et d'indicateurs de suivi
- Communication du rapport d'évaluation à equal.brussels



Développement

La santé est un champ d'intervention très large, qui doit pouvoir articuler les approches de prévention⁵³, de promotion à la santé et le cas échéant des dispositifs curatifs. Les réalités institutionnelles belges sont telles que les différentes approches sont réparties à différents niveaux de pouvoir.

Toutefois, le présent Plan accorde une attention à l'évaluation et à la pérennisation des initiatives existantes en matière de santé des personnes LGBTQIA+. Il s'agit également de prendre en considération certains publics particulièrement vulnérables et/ou invisibilisés⁵⁴.

À la lumière des recommandations et revendications associatives en matière de l'accessibilité et de la promotion à la santé pour les personnes LGBTQIA+, il est essentiel de continuer à encourager les projets en la matière. La lutte contre les inégalités de santé basées sur le genre est l'objectif transversal 3 du Plan stratégique de Promotion de la santé 2018/2022⁵⁵.

À cet égard, la COCOF et la COCOM soutiennent une série de projets relatifs à la santé et à l'accompagnement social des publics LGBTQIA+ et ce depuis plusieurs années :

- Genres Pluriels (Santé Trans*/Inter* spécifiques)
- La Maison Arc- en- Ciel de Bruxelles (lieu de réunion et d'accueil pour les organisations et leurs activités)
- L'ASBL « Tels Quels » (séances spécifiques destinées aux jeunes)
- La Fédération Laïque de Centres de Planning Familial (la santé sexuelle en réseau)
- L'asbl Athanor (réalisation d'un long métrage)
- Les deux Fédérations de Centres de planning familial et les 27 centres de planning et l'EVRAS (éducation à la vie affective et sexuelle)
- Les Maisons médicales (réalisation d'un tableau de bord de récolte des données)
- Forum bruxellois de lutte contre la pauvreté (dispositif d'accueil de jour bas-seuil à destination des jeunes dits « en errance »)

53 <https://www.maisonmedicale.org/La-prevention-une-affaire-de-sante-globale.html>

54 <https://www.maisonmedicale.org/Les-personnes-transgenres-et-intersexes.html>

55 <https://www.cbps.be/le-plan-strategique-de-promotion-de-la-sante-2018-2022>

Action 34

Sensibiliser à l'inclusion des personnes LGBTQIA+ dans les centres de soins et de services et dans les Maisons de Repos et de Soins

Action

Prendre en compte les besoins spécifiques des personnes âgées LGBTQIA+ dans les centres de services et les maisons de repos et de soins, afin d'assurer leur inclusion.

Objectifs

- Mettre en contact les "Rainbow Ambassadors" avec les centres de services, les maisons de soins et de repos de la COCOM
- Sensibiliser le personnel des centres de soins et de services de la VGC et les maisons de repos et de soins de la COCOM à l'inclusion des personnes LGBTQIA+ (notamment vis-à-vis des personnes en situation de vulnérabilité et/ou sénescence)
- Sensibiliser les personnes de référence au sein des administrations en charge des agréments des centres de services et des maisons à l'importance de ces thématiques
- Encourager les associations LGBTQIA+ et les institutions à mettre en œuvre des sensibilisations et/ou des formations à destination des professionnel·les en charge des personnes LGBTQIA+ dans les centres de services, les maisons de repos et de soins
- Diffuser des informations par le biais de la plateforme des personnes âgées de Bruxelles (BOP)⁵⁶

Responsables action

- Ministres responsables : les membres du Collège réuni de la COCOM chargés de la Santé et de l'Action sociale et la présidente du collège de la VGC chargée du Bien-être, de la Santé et des Familles
- Pilotes : administrations social-santé de la VGC et de la COCOM, dans le cadre de leurs compétences respectives
- Partenaires : Rainbow Ambassadors, centres de services, plate-forme des personnes âgées de Bruxelles (BOP), les Maisons de Repos et de Soins et les associations LGBTQIA+

Estimation budgétaire

Dans le cadre des budgets existants.

⁵⁶ <https://www.bop.brussels/>



Délai de réalisation

2022-2024

Indicateurs de suivi

- Nombre de centres de services et de maisons de repos et de soins partenaires
- Nombre d'activités/contacts dans les centres de services et maisons de repos et de soins
- Nombre de professionnel·les sensibilisé·es à ces questions.

Développement

Les personnes LGBTQIA+ font l'objet d'une attention particulière dans la population active mais il subsiste un tabou concernant la sexualité, l'identité et l'expression de genre des personnes âgées. De ce fait, les personnes LGBTQIA+ rencontrent des obstacles pour exprimer ouvertement et vivre leur identité à un âge plus avancé.

Cette action vise à sensibiliser largement à ces questions et à augmenter l'attention accordée à la thématique LGBTQIA+ chez les seniors et les personnes qui s'en occupent.

Les associations et les recommandations établies lors de l'évaluation du plan précédent insistent sur la nécessité d'inclure les personnes LGBTQIA+ et ce, tout au long de leur cycle de vie. De nombreux témoignages soulignent la difficulté pour les seniors LGBTQIA+ en situation de vulnérabilité et de dépendance importantes d'être placés dans des maisons de repos et de soins dont l'ouverture ou le niveau d'information sur les questions d'orientation sexuelle, d'identité ou d'expression de genre et de caractéristiques sexuelles n'est pas connu.

Plus largement, il est nécessaire de sensibiliser ces professionnel·les aux questions LGBTQIA+. Les différentes structures concernées seront encouragées à sensibiliser leur personnel sur ces questions et/ou à organiser des rencontres avec les « Rainbow Ambassadors ».

Action 35

Identifier les freins à la parentalité pour les personnes LGBTQIA+

Action

Élargir les connaissances sur les familles arc-en-ciel et les obstacles qu'elles rencontrent dans la création d'une famille, la parentalité et la vie familiale, en mettant notamment l'accent sur la parentalité des personnes trans, queer et intersexe.

Objectifs

- Explorer la possibilité de mettre en œuvre un projet-pilote sur les familles arc-en-ciel et le placement familial sur base de cette étude
- Collecter et diffuser les résultats avec les professionnel·les du secteur et auprès du grand public via un rapport comprenant des recommandations

Responsables action

- Ministre responsable : la présidente du Collège de la VGC chargée du Bien-être, de la Santé et de des Familles
- Pilote : l'administration de la VGC en charge du Bien-être, de la Santé, et des Familles
- Partenaires: Pleeg Zorg Vlaanderen⁵⁷, les services de soutien aux familles, les partenaires de recherche, les associations LGBTQIA+

Estimation budgétaire

Dans le cadre des crédits existants.

Délai de réalisation

2022-2024

Indicateurs de suivi

- Rapport final du projet pilote avec des recommandations concrètes
- Diffusion du rapport

57 <https://www.pleegzorgvlaanderen.be/foster-care-english>



Développement

Le droit à la famille est l'un des principes consacrés par les Principes de Jogjakarta sur l'application de la législation internationale des droits humains en matière d'orientation sexuelle et d'identité de genre⁵⁸ et qui ont été adoptés par le Parlement de la Région Bruxelles-Capitale⁵⁹. Le principe 24 reconnaît que : « toute personne a le droit de fonder une famille, indépendamment de son orientation sexuelle ou de son identité de genre. Il existe différents types de familles. Aucune famille ne sera soumise à discrimination en raison de l'orientation sexuelle ou de l'identité de genre de l'un de ses membres ».

Le terme de « familles arc-en-ciel » désigne les familles dont au moins l'un des parents se considère comme lesbienne, gay, bisexuel·le, trans ou queer. Il est basé sur un modèle social de la famille qui met l'accent notamment sur la relation d'attachement et sur la volonté d'assumer des responsabilités, indépendamment du lien de parenté biologique⁶⁰.

En Belgique, les couples homosexuels peuvent recourir à l'adoption depuis 2006. À côté de l'adoption, il est également possible de passer par la procréation médicalement assistée via laquelle, depuis 2015, pour les couples de femmes seulement, la mère qui n'est pas la mère porteuse de l'enfant (la coparente), est considérée immédiatement comme la mère du nouveau-né sans devoir passer par l'adoption de celui-ci. À l'image de la présomption de paternité dans les couples hétérosexuels, la Belgique a mis en place une présomption de maternité dans les couples lesbiens.

Malgré ces avancées considérables pour l'égalité de tous·tes les citoyen·nes, force est de constater qu'il reste encore de nombreux freins à la parentalité pour les familles arc-en-ciel et singulièrement pour les personnes trans, queer et intersexe.

Les procédures d'adoption et de placement en famille d'accueil impliquant une évaluation du futur parent, l'expérience, le traitement et la place dans la vie de cette transition sont longuement discutés. Le manque d'informations et de recherches sur le bien-être des enfants de parents transgenres amène ces services à s'interroger sur l'impact potentiel sur le développement de l'enfant. Il est dès lors important de les informer et de les sensibiliser sur base d'une recherche et éventuellement du projet pilote, qui en découlera. Un groupe de travail et de suivi sera mis en place afin d'assurer la planification et la méthodologie de la recherche autour notamment de la récolte de témoignages en Belgique et/ou à l'étranger.

La mise en place de ce groupe de travail et de suivi avec les acteur·trices concerné·es en associant les représentant·es des associations LGBTQIA+ doit permettre de définir une méthodologie respectueuse et inclusive afin d'une part, de mener une recherche exploratoire sur les spécificités et obstacles auxquels sont confrontés les familles arc-en-ciel et d'autre part, d'explorer avec l'administration concernée la possibilité de mettre en œuvre un projet-pilote en matière de placement familial⁶¹.

58 https://www.amnesty.ch/fr/themes/autres/identite-de-genre-et-orientation-sexuelle/principes-jogjakarta/Yogyakarta_principles_fr.pdf

59 A-318/1 – Résolution relative aux principes de Yogyakarta sur l'application de la législation internationale des droits humains en matière d'orientation sexuelle et d'identité de genre – 19 juillet 2016 >> <http://weblex.brussels/data/crb/doc/2015-16/129455/images.pdf>

60 https://www.vd.ch/fileadmin/user_upload/organisation/dfj/sesaf/odes/fichiers_pdf/Familles_arc_en_ciel_Brochure_VD_web.pdf

61 On parle de placement familial quand une personne (famille d'accueil ou foyer) met sa famille et sa maison à la disposition d'une autre personne (enfant, jeune ou adulte) parce que ce dernier ne peut ou ne veut continuer à vivre dans sa famille pour quelque raison que ce soit.

Liste des abréviations

AGRBC	Arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale
A IPL	Associations d'Insertion Par le Logement
BM	Bruxelles Mobilité
BNG	Banque de données nationale et générale
BPL	Bruxelles Pouvoirs Locaux
BPS	Bruxelles Prévention & Sécurité
BRUSAFE	École Régionale des Métiers de la Sécurité, de la Prévention et du Secours
CBPH	Conseil bruxellois de la Personne Handicapée
CDADI	Comité directeur sur l'anti-discrimination, la diversité et l'inclusion
CEFH	Conseil pour l'Egalité entre les Femmes et les Hommes
CFPB	Centre de Formation des Pompiers de Bruxelles
CPVS	Centre de Prise en Charge des Violences Sexuelles
CQD	Contrat de Quartier Durable
CRU	Contrat de Rénovation Urbaine
ECRI	Commission européenne contre le racisme et l'intolérance
ERAP	École régionale d'administration publique
ERIP	École régionale et intercommunale de police
ETP	Équivalent temps plein
IBSA	Institut Bruxellois de Statistique et d'Analyse
IDA HOT	Journée internationale contre l'Homophobie, la Transphobie et la Biphobie
IE	Étude d'incidence
IEFH	Institut pour l'égalité des femmes et des hommes
IFAMU	Institut de Formation en Aide Médicale Urgente
IIS	Institut interfédéral de Statistique
LGBTQIA+	Lesbiennes, Gays, Bisexuel·les, Trans, Queers, Intersexes, Asexuel·les et leurs Allié·es ⁶²
MAAS	Mobility as a Service
OBPS	Observatoire Burxellois pour la Prévention et de la Sécurité
PAD	Plan d'Aménagement Durable
PCD	Plan Communal de Développement
PGSP	Plan Global de Sécurité et de Prévention
PPAS	Plan Particulier d'Affectation du Sol
PRDD	Plan Régional de Développement Durable
PRRAS	Plan Régional d'Affectation du Sol
RBC	Région de Bruxelles-Capitale
RIE	Rapport d'Incidence Environnemental
SOGIESC	Sexual Orientation, Gender Identity and Expression, and Sex Characteristics (Orientation sexuelle, Identité, Expression du genre et Caractéristiques Sexuelles)
STIB	Société des transports intercommunaux de Bruxelles

62 Le plus (+) de l'acronyme « LGBTQIA+ » vise à inclure toutes les personnes qui ne reconnaissent pas (en tout ou en partie) dans les « catégories » précitées



equal.brussels 
SERVICE PUBLIC RÉGIONAL DE BRUXELLES

Place Saint-Lazare 2 - 1210 Saint-Josse-ten-Noode
www.equal.brussels - equal@sprb.brussels - equal.brussels | Facebook

Auteurs et autrices
equal.brussels et les partenaires administratifs, par ordre d'apparition :
Bruxelles Pouvoirs Locaux, visit.brussels, talent.brussels, Bruxelles Mobilité, STIB, parking.brussels,
Brussels International, VGC, COCOM, COCOF, Bruxelles Prévention et Sécurité, Brusafe, Bruxelles Logement,
la Direction Facilities du SPRB, SLRB, Actiris, Brupartners, zone de police PolBru, SIAMU, Bruxelles Environnement,
perspective.brussels, urban.brussels, Innoviris, hub.brussels.

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

