

Cliquez ou appuyez ici pour entrer du texte.



CONSEIL BRUXELLOIS DE L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES
BRUSSELSE RAAD VOOR GELIJKHEID TUSSEN VROUWEN EN MANNEN
RÉGION DE BRUXELLES-CAPITALE - BRUSSELS HOOFDSTEDELIJK GEWEST

AVIS

Plan bruxellois d'inclusion des personnes LGBTQIA+

16 Décembre 2021

Demande de	Mme Ben Hamou, Secrétaire d'Etat à la Région de Bruxelles-Capitale, chargée du Logement et de l'Egalité des Chances
Demande reçue	28 octobre 2021
Avis rendu le	16 décembre 2021

Préambule

La demande d'avis concerne le Plan bruxellois d'inclusion des personnes LGBTQIA+ lequel vise à l'inclusion dans les différents secteurs de la société des personnes LGBTQIA+, c'est-à-dire les personnes lesbiennes, gays, bisexuelles, trans, queers, intersexes, asexuelles et leurs alliées. Dans l'acronyme LGBTQIA+, le signe « + » vise à inclure toutes les personnes qui ne se reconnaissent pas, en tout ou en partie, dans les « catégories » précitées.

Dans sa Déclaration de Politique Régionale 2019-2024, le Gouvernement bruxellois a exprimé ses ambitions pour l'amélioration de la situation des personnes LGBTQIA+ en Région de Bruxelles-Capitale et ses priorités pour garantir l'égalité des droits et lutter efficacement contre les discriminations dont notamment « Miser sur l'éducation, la culture et la cohésion sociale ».

Selon le classement annuel¹ réalisé par ILGA-Europe, la Belgique occupe la 2^{ème} position (sur 49 pays) ; une reconnaissance internationale qui renforce son rôle moteur en matière de respect des droits fondamentaux des personnes LGBTQIA+, entériné légalement s'agissant de la cohabitation légale, du mariage, de la filiation, des possibilités d'adoption et de la présomption de maternité pour la coparenté dans les couples lesbiens.

Ce deuxième plan bruxellois pour l'inclusion des personnes LGBTQIA+ a été élaboré en étroite coordination avec les Ministres de la Région de Bruxelles-Capitale, la Secrétaire d'État et les services publics régionaux.

Les actions du plan s'inscrivent dans le cadre des compétences de la Région de Bruxelles-Capitale², de la Commission communautaire française (COCOF)³, de la Commission communautaire commune de Bruxelles-Capitale (COCOM)⁴ et de la Commission communautaire flamande (VGC)⁵.

Les actions du plan bruxellois d'inclusion des personnes LGBTQIA+ 2021-2025, pour lequel l'évaluation du plan SOGI 2017-2020 réalisée par un prestataire externe fait figure d'élément phare, sont issues des recommandations du secteur, des mémorandums des associations, des coupoles d'associations LGBTQIA+, d'UNIA et de l'IEFH, de la collaboration avec les différentes administrations bruxelloises ainsi que des recommandations internationales.

Le plan établit ainsi 35 actions en y détaillant, pour la plupart d'entre elles, les différents pilotes, les partenaires, le budget, les indicateurs de suivi et l'agenda de réalisation.

Avis

Dans le cadre du présent avis, le CEFH a décidé de s'exprimer d'une part sur la thématique en général et d'autre part sur les actions pour lesquelles il souhaitait émettre des recommandations.

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

² <https://be.brussels/a-propos-de-la-region/le-gouvernement-regional>

³ <https://be.brussels/a-propos-de-la-region/les-institutions-communautaires-a-bruxelles/cocof>

⁴ <https://www.ccc-ggc.brussels/fr/organisation/college-reuni>

⁵ <https://www.raadvgc.be/>

1. Considérations générales

Le Conseil bruxellois de l'égalité entre les femmes et les hommes (ci-après le CEFH) se réjouit de l'élaboration de ce plan ainsi que de sa méthodologie. Il salue l'immense travail de consultation qui a eu lieu en vue de l'élaboration du Plan LGBTQIA+ de la Région de Bruxelles-Capitale. Il souligne l'effort réalisé pour traduire chaque objectif par des mesures précises et concrètes avec, dans la majorité des cas, un budget clair. Il soutient également le fait que l'évaluation de la réalisation de ce plan se fasse en collaboration avec un partenaire externe.

Le Conseil salue également la volonté d'établir une collaboration institutionnelle en ce qui concerne l'établissement de ce plan. Il rappelle qu'en matière de lutte contre les discriminations, il faut rester ambitieux et souligne à ce titre l'importance d'y associer l'ensemble des compétences régionales et communautaires ainsi que l'ensemble des communes bruxelloises.

Le CEFH salue l'établissement de ce plan et sa portée significative dans un contexte dans lequel malgré des avancées législatives, on constate que les stigmatisations s'aggravent. Face à ce paradoxe, la Région incarne ainsi son rôle moteur pour sensibiliser la population bruxelloise, les administrations publiques ainsi que le secteur privé.

Le Conseil rappelle qu'il soulignait dans son rapport consacré à « l'impact du Covid sur les inégalités entre les femmes et les hommes »⁶, qu'il importe de se pencher sur les violences que subissent les membres de la communauté LGBTQIA+⁷ en raison de discriminations basées sur le genre, l'orientation sexuelle, le changement de sexe et l'expression de genre/identité de genre, des critères dits protégés⁸ par la loi belge. Depuis le début de la crise, ces populations font partie de celles qui ont été les plus invisibilisées: presque aucune attention ne leur aura été prêtée ; nous ne savons pas ce qui s'est passé pour les citoyen.ne.s en Belgique et en Région de Bruxelles-Capitale de la communauté LGBTQIA+, aucun chiffre officiel ni étude ne sont disponibles⁹.

Le CEFH appuie la nouvelle appellation de ce 2ème plan dont la mention 'plan bruxellois d'inclusion des personnes LGBTQIA+' donne une meilleure visibilité de l'action du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale en matière d'inclusion des personnes LGBTQIA+.

Finalement, le CEFH est particulièrement satisfait de pouvoir contribuer au travail du plan bruxellois d'inclusion des personnes LGBTQIA+ qui est le fruit d'une intense période de consultations et de concertations avec le secteur public et les acteurs bruxellois et la société civile bruxelloise, mais il regrette que le timing appliqué ne lui ait pas permis d'y collaborer au préalable lors de la première phase de consultation. De manière générale, le CEFH attire l'attention sur l'importance des délais de demandes d'avis au regard des réalités de son fonctionnement.

⁶ http://www.adviesraad-gelijke-kansen.irisnet.be/wp-content/uploads/2021/04/CONSEIL-BXL-EGALITE-FEMMES-HOMMES_RAPPORT-Fr-COVID19-2021_DEF-003.pdf

⁷ Lesbiennes, gays, bisexuel-le-s, transgenres, queer, intersexes, asexuel-le-s et plus. Pour une rapide contextualisation sémantique et un lexique des termes les plus usités dans le domaine, se référer à : RTBF, « LGBTQIA+ : pourquoi le choix des mots est important dans les médias ». https://www.rtbef.be/info/dossier/les-grenades/detail_lgbtqia-pourquoi-le-choix-des-mots-est-important-dans-les-medias?id=10696321

⁸ UNIA, « Les 19 critères de discrimination ». <https://www.unia.be/fr/criteres-de-discrimination/les-19-criteres-de-discrimination>

⁹ http://www.stat.policefederale.be/assets/pdf/crimestat/gewest/rapport_2020_trim2_reg_Region_de_Bruxelles_Capitale_fr.pdf
Rainbow house, « COVID-19 : pas de quarantaine pour les LGBTQI-phobies ».

1.1 Collaboration avec l'Etat fédéral et les entités fédérées

Le **Conseil** se réjouit des premières initiatives collaboratives avec les autres niveaux de pouvoirs et appelle à les multiplier. En effet, trop souvent les bruxellois et bruxelloises n'ont pas accès à une stratégie globale à cause de l'éparpillement des niveaux de pouvoirs et de compétences.

Nous soulignons que les points faibles mis en avant par ILGA-Europe pour la Belgique concernent en grande partie les compétences judiciaires et policières.

Le **CEFH** salue dès lors les actions 16, 17 et 18 (voir chapitre 2. Conditions spécifiques), mais souhaite attirer l'attention sur l'importance de collaborer sur ces aspects avec le niveau fédéral. Les procédures judiciaires sont longues, coûteuses, souvent inabouties et le nombre de classements sans suite reste élevé. Le **Conseil** insiste dès lors sur la nécessité du refinancement de la Justice ; tant qu'il n'y aura que 3 magistrats sur Bruxelles en charge des dossiers de mœurs, les bruxellois et bruxelloises ne pourront être réellement bien défendu.e.s par la justice. Il incombe au Gouvernement bruxellois d'interpeller leurs collègues du fédéral à ce propos.

De manière générale, la Région de Bruxelles-Capitale doit aussi entretenir des liens étroits avec les deux communautés concernant les compétences enseignement. Les jeunes doivent être sensibilisés dès le plus jeune âge aux sujets d'orientation sexuelle, d'identité, de l'expression de genre et des caractéristiques sexuelles. Ceci passe aussi par l'intégration de ces éléments dans la pédagogie de l'enseignement (par des exemples, histoires, images, etc. utilisés) laquelle s'inscrit encore actuellement dans la culture de nos sociétés hétéronormées.

Finalement, en matière de sensibilisation, le **CEFH** souligne aussi l'intérêt de continuer à s'inspirer des bonnes pratiques au-delà de notre Région et sur le plan international.

1.2 Relations avec d'autres plans stratégiques et études

Le **CEFH** rappelle la nécessité de se pencher sur les discriminations croisées et de traiter les inégalités et les discriminations de manière transversale.

Le **CEFH** suggère de mettre en lien les actions de ce plan avec les différents plans stratégiques bruxellois : notamment le plan violence, les futurs plans gendermainstreaming & racisme. Il est important de développer une vue et une approche cohérentes entre ces différents plans et d'y aborder les discriminations multiples : en effet, les lesbiennes sont par exemple attaquées sur 2 fronts, d'une part le fait d'être lesbienne et d'autre part celui d'être femme. Ce phénomène appelé lesbophobie est à la fois l'accumulation de l'homophobie et du sexisme.

Le **CEFH** rappelle qu'en matière de lutte contre les violences et le harcèlement, il est nécessaire de ne pas hiérarchiser les formes de violences et de lutter contre chacune d'entre elles. En effet, liées et articulées les unes aux autres, elles forment un continuum : il n'existe donc pas de «petite violence».

Le **Conseil** souligne que dans son rapport sur l'impact du covid sur les inégalités entre les femmes et les hommes, il avait recommandé de **Monitorer la santé mentale des personnes vivant des discriminations croisées**, on pensera, entre autres et notamment à la communauté LGBTQIA+ que les statistiques internationales pointent comme les groupes les plus à risque de développer des troubles de santé mentale en fonction de la violence des discriminations subies.

1.3 Définitions

Le **CEFH** attire l'attention sur certaines définitions utilisées dans le Plan : selon le glossaire de RainbowHouse, le terme « Transexuel-le » est à bannir car il ne représente pas les transidentités. Datant du 19e siècle, ce mot est chargé de connotations négatives qui émanent de la conception de la psychiatrie et de l'idéologie dominante de l'époque. De plus, il faut inclure "Trans : Abréviation de « personne transgenre »" dans la liste des abréviations en fin de document du plan.

1.4 Offre de formation

Le **Conseil** rappelle que les partenaires sociaux disposent en leur sein de services et de formations dédiées aux questions de diversité et inclusion des personnes LGBTQIA+ au travail, tant à destination du secteur privé que public. Il en va de même pour les associations qui siègent au sein du CEFH.

Le CEFH insiste d'une part sur l'importance d'associer ces acteurs aux actions du plan et d'autre part de reprendre leurs services et formations dans le cadastre des formations précisé en action 3. De plus, ce cadastre se doit d'être rationalisé, facilement accessible et adaptable.

Finalement, Le **CEFH** souligne l'intérêt capital de la formation. Il attire l'attention sur la pertinence d'en combiner certaines (notamment les formations adressées aux associations avec celles adressées aux acteurs publics). Bien que l'on ait des messages différents à apporter aux membres des associations, de la fonction publique ou du secteur privé, la combinaison des formations est une richesse en termes de rencontres en permettant à la fois le partage d'expériences et de terrain. Cette approche implique de penser la formation avec une vision transversale. La combinaison des formations s'inscrit de plus dans des réalités budgétaires difficiles dénoncées par nos responsables politiques. Le **Conseil** invite donc à étendre cette réflexion aux différentes actions du plan qui mentionnent la formation.

2. Considérations spécifiques sur les fiches d'actions

2.1 CHAPITRE I : ÉGALITÉ DES CHANCES

Action 1 : Développer une campagne de sensibilisation grand public sur les questions LGBTQIA+

Le **CEFH** insiste sur la pertinence d'inclure dans le plan des actions qui concernent la sensibilisation des jeunes et très jeunes en matière d'inclusion des personnes LGBTQIA+. Il serait judicieux de toucher en particulier les organisations en lien avec la jeunesse (mouvements de jeunesse, associations sportives, bibliothèques ...) par le biais de personnes de référence en leur sein, ainsi que dans les écoles notamment par le biais des cours d'EVRAS, des activités parascolaires etc... : autour des contes, la proposition de livres dans les bibliothèques communales qui s'inscrivent aussi dans l'inclusion des personnes LGBTQIA+, etc.

Le Conseil invite à ce que dans les appels à projets soutenus financièrement en matière d'égalité des chances ces actions soient mentionnées.

Le **Conseil** soutient l'importance de la campagne # sharethecolor de 2022 et l'intérêt qu'elle puisse couvrir tout le territoire bruxellois et par conséquent toucher toutes les communes bruxelloises sans exception pour favoriser une cohésion sociale plus grande.

Le **CEFH** souligne l'intérêt que les campagnes ne soient pas que ponctuelles et liées à un agenda thématique mais qu'elles soient aussi plus étendues dans le temps. Le **Conseil** invite les responsables

politiques au niveau régional à se pencher sur cette suggestion et à initier la réflexion avec les autres niveaux de pouvoirs concernés.

Action 3 : Augmenter l'offre de formation relative à l'inclusion des personnes LGBTQIA+

Le Conseil rappelle la remarque émise au chapitre 1.4. sur l'implication des acteurs de formation. De plus, outre l'accessibilité du cadastre, le **CEFH** suggère qu'il puisse être régulièrement et facilement complété par les différentes associations et organismes. Il invite à intégrer dans ce plan un lien pour y accéder.

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

Le **CEFH** acte positivement l'augmentation budgétaire accordée au soutien financier du secteur associatif.

Le **Conseil** rappelle que le secteur associatif LGBTQIA+ est pour ce public un point de contact, de soutien et d'échange indispensable. Le **CEFH** constate que cette action passe par des appels à projets. Le **CEFH** rappelle que le financement par appel à projet génère une certaine insécurité pour le personnel des associations concernées, mais aussi pour la bonne mise en pratique de projets ambitieux. Nous demandons dès lors que ces acteurs soient majoritairement aidés par des financements structurels, afin de promouvoir la pérennisation de leurs services. Le mécanisme des appels à projets ne peut devenir la norme.

Le **Conseil** rappelle que d'autres associations¹⁰ dont l'objet social ne porte pas uniquement sur l'inclusion des personnes LGBTQIA+ travaillent également sur ces questions.

2.2 CHAPITRE II : LOGEMENT

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

La discrimination au logement liée à l'identité des personnes LGBTQIA+ est une question très importante. Le **CEFH** souligne l'importance capitale de cette mesure, mais insiste sur le fait qu'il est nécessaire de développer des outils qui ne fassent pas reposer les démarches administratives sur les personnes discriminées. En ce sens, il souligne l'importance de l'outil 'testing de situation', et insiste sur l'importance des moyens humains suffisants à allouer à la mission de contrôle et au suivi des plaintes en Région Bruxelloise conditionnant la bonne mise en œuvre de l'ordonnance logement.

S'il est nécessaire de faire connaître les problèmes de discriminations LGBTQIA+ aux organismes concernés par le droit au logement, il est également important de faire connaître les outils du droit au logement au secteur associatif LGBTQIA+. Le **Conseil** constate que les associations de terrain n'ont pas toujours connaissance des outils disponibles (qui restent insuffisants et qui pourtant sont un enjeu fondamental) et qu'ils sont souvent perçus comme très complexes.

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

Le **Conseil** attire l'attention sur le fait que l'offre d'accueil pour personnes en difficultés est actuellement largement insuffisante. Il soutient dès lors l'augmentation du nombre de places d'accueil pour ce public précarisé et violenté. Il conviendrait de faire un cadastre pour estimer les besoins réels et voir si les 15 places supplémentaires sont suffisantes. Le **CEFH** rappelle néanmoins que les personnes LGBTQIA+ ne souffrent pas seulement de rupture familiale. D'autres personnes de cette

¹⁰ [AFMD | Sortie du kit d'inclusion des personnes LGBT+ au travail](#)
[A Leader's Guide to LGBTQ+ Talent Strategy \(russellreynolds.com\)](#)

communauté sont également en demande d'accueil et de suivi adapté: les MENA, les nouveaux arrivants, etc. Le Conseil salue dès lors l'ouverture récente d'un Centre d'Accueil pour Demandeurs d'Asile LGBTQIA+ à Molenbeek.

Le **CEFH** attire l'attention sur l'utilité des données chiffrées en matière d'accueil des jeunes en rupture sociale et l'importance de pouvoir suivre cette évolution dans cette période socialement très impactée par la crise du COVID.

Finalement, un accompagnement dispensé par des professionnel·les de manière à favoriser la reconstruction et l'émancipation de ce public nous semble être un élément essentiel de cette action.

2.3 CHAPITRE III : FONCTION PUBLIQUE ET POUVOIRS LOCAUX

Le **Conseil** valide tout à fait la mise en place d'outils pour accompagner les administrations dans la mise en place de plans d'inclusion des personnes LGBTQIA+. Il tient cependant à insister sur la nécessité d'impliquer les représentant.e.s du personnel. Il rappelle l'importance d'y associer les partenaires sociaux qui peuvent également accompagner les entreprises publiques et privées dans la mise en place de plans diversité qui regroupent déjà énormément de bonnes pratiques.

Le **CEFH** souhaite attirer l'attention sur l'importance de répandre une culture d'inclusion au sein des communes : via les agent·es communaux, des CPAS et des zones de police qui restent les premiers niveaux de pouvoir avec lesquels le citoyen est en contact. Le **CEFH** s'étonne donc de la faiblesse des budgets octroyés, en particulier si on les compare à ce qui est prévu pour l'administration régionale. Dès lors, le **CEFH** suggère de renforcer le financement ou au minima de mutualiser les outils développés pour les administrations publiques régionales vers les pouvoirs locaux, comme par exemple le guide numérique et la formation en ligne dédiés aux questions LGBTQIA+ (action 9 & 10) ainsi que la mutualisation de bonnes pratiques.

Le **Conseil** salue la volonté de lutter plus efficacement contre les violences sexistes et racistes. Il souligne cependant qu'une révision des statuts des fonctionnaires ne peut se faire sans l'implication active des représentant.e.s du personnel pour l'évaluation des procédures actuelles et des éventuelles modifications nécessaires. Par ailleurs, il insiste sur le fait qu'une simplification des sanctions ne peut se faire sans y associer des formations obligatoires destinées à l'ensemble du personnel (pas exclusivement au personnel dédié aux RH ou à la hiérarchie) pour rappeler quelles sont les discriminations, où chercher de l'aide et quelles sont les sanctions encourues en cas de manquements au respect des personnes et des valeurs. Le **Conseil** souligne l'intérêt d'aborder ces discriminations de manière plus large et notamment d'y faire le lien entre le sexisme et les enjeux de genre plus larges. On sait que l'homophobie est liée à la peur de voir son système de croyances menacé, de remettre en question l'hétéronormativité et l'organisation systémique des rôles genrés (qui sont aussi l'expression d'une masculinité toxique et d'une « bonne manière » d'être une femme).

Le **Conseil** invite à initier la réflexion sur l'opportunité de rendre obligatoire ces formations pour les fonctionnaires communaux et ce notamment avec un partenaire potentiel comme l'ERAP et rappelle qu'en cohérence, les mandataires communaux devraient également y être sensibilisé.e.s.

Les formations et sensibilisations ne devraient pas seulement se restreindre au sujet LGBTQIA+, mais devraient aborder de manière plus large les discriminations croisées. De même, ces formations doivent pouvoir agir sur les freins structurels à l'inclusion de ce public vécus dans les administrations régionales et communales.

Finalement, le **Conseil** se réjouit de l'action 11 qui vise à réaliser un inventaire des uniformes dans les fonctions en contact avec le public. Afin de ne pas seulement se limiter aux constats, le **Conseil** suggère de prévoir un budget pour également proposer des uniformes non-genrés (à côté des

uniformes pour hommes et femmes). Cette adaptation pourrait favoriser l'inclusion de la communauté LGBTQIA+ à ces métiers, qui pour certains, sont des métiers en pénurie et donc en recherche active de personnel.

2.4 CHAPITRE : EMPLOI

Le **CEFH** insiste sur l'importance de promouvoir un marché de l'emploi inclusif et note que le plan évoque peu la discrimination à l'embauche. Il rappelle que cette forme de discrimination reste significative pour les personnes LGBTQIA+.

Dès lors et de manière générale, le **CEFH** déplore le manque d'ambition des actions émises dans le domaine de l'Emploi. Si certaines compétences relèvent évidemment du niveau fédéral, plusieurs possibilités existent au niveau régional en plus de la possibilité d'interpeller les gouvernements des autres niveaux de pouvoir. D'autres actions intéressantes devraient être mises en place, comme la formation et la sensibilisation des personnes de confiance au sein des entreprises à l'inclusion des personnes LGBTQIA+.

Le **CEFH** est d'avis qu'il est intéressant de passer par des associations (comme le réseau Open@Work) actives dans le domaine LGBTQIA+ et par Actiris, mais insiste sur la nécessité que les partenaires sociaux soient impliqués dans la mise en œuvre des actions « emploi ». Comme mentionné dans les observations générales, certains partenaires ont une expertise et développent déjà des services et des actions sur les sujets de diversité et LGBTQIA+. Il nous semble primordial d'inclure les interlocuteurs sociaux dans cette démarche. Seule une implication des partenaires sociaux dans la sensibilisation et la formation sur le sujet garantira une réelle diffusion de l'information et de la culture d'inclusion aux seins des entreprises (publiques et privées).

Le **CEFH** soutient que le mécanisme des actions positives est un levier à promouvoir pour favoriser la diversité en entreprise. Ces mesures consistent à accorder temporairement un traitement préférentiel à certains groupes-cibles afin de leur offrir les mêmes chances d'accès à l'emploi et dans l'emploi. Les conditions à remplir par l'action positive sont fixées par l'ordonnance régionale du 4 septembre 2008 et sont encadrées par l'Arrêté royal du 11 février 2019 fixant les conditions de l'action positive. Le suivi de cette procédure offre à l'entreprise une sécurité juridique dans la mesure où le plan d'action positive approuvé par l'autorité compétente est considéré comme conforme à la législation en matière de non-discrimination.

Le **CEFH** regrette l'absence de diffusion du cadre réglementaire et la méconnaissance des mesures d'action positive par les entreprises. En effet, le **Conseil** observe, qu'à ce jour, seuls 5 plans d'actions positives ont été déposés. L'absence de diffusion de ces bonnes pratiques renforce l'opacité du dispositif. Il demande qu'une véritable campagne de communication autour du dispositif et des actions mises en place soit élaborée et financée avec le relais des partenaires sociaux.

Le **Conseil** insiste également pour qu'un soutien logistique puisse être proposé aux entreprises dans l'élaboration du plan d'action positive, via par exemple, une consultation d'Unia, de l'IEFH ou d'Actiris.

Le **CEFH** demande de même qu'un soutien financier puisse être apporté aux entreprises marchandes et non-marchandes pour la mise en place d'un plan d'action positive.

Finalement, Le **Conseil** souligne l'intérêt des formations en ligne concernant la sensibilisation des violences faites aux femmes (financées par equal.brussel), et de faire de même, voire si possible de les lier, concernant la sensibilisation en matière d'emploi pour l'inclusion des personnes LGBTQIA+.

2.5 CHAPITRE : PREVENTION ET SECURITE

Le **Conseil** acte très positivement que le Plan reprenne des actions avec les commissariats de police et la justice. Comme mentionné en introduction, le classement ILGA-Europe dénonce les manquements de la Belgique sur ces thématiques ! Ce chapitre a donc attiré toute notre attention, avec plusieurs points de vigilance :

ACTION 16 : Disposer de données sur les faits de violences et de discrimination à l'encontre des personnes LGBTQIA+

De manière générale, le **CEFH** appelle à la tolérance Zéro en matière de violences sur le territoire bruxellois. Il recommande pour ce faire de renforcer la coordination entre la société civile, la police et la justice axée sur la lutte contre l'impunité, l'accueil des victimes de violences et recommande notamment la formation des personnes susceptibles d'être en contact avec les victimes à tous les niveaux de pouvoirs.

De plus, le **Conseil** questionne tout particulièrement la volonté de récolter des signalements de faits de violence à l'encontre des personnes LGBTQIA+ via les associations et souligne la singularité de ce positionnement. Le **CEFH** note que le financement est peu élevé. Il s'inquiète par conséquent du message qui est donné au public par cette disposition. Les associations ne devraient en aucun cas devoir combler les carences des services de police. Le **Conseil** reconnaît que les associations sont aussi perçues et vécues comme des 'safe place' par le public victime de violences et souligne l'importance de l'expertise des acteurs et actrices de terrain comme relais de personnes de confiance. Il insiste sur le fait que les autorités publiques ne doivent pas se dédouaner en sous-traitant cette responsabilité publique à des associations déjà le plus souvent surchargées. Par ailleurs, afin de pouvoir analyser les signalements, nous insistons sur l'importance de récolter des données genrées (tant sur les victimes de violences que leurs auteurs ou autrices).

Le **Conseil** insiste également sur le fait que le plan doit pouvoir proposer des solutions pour répondre à ces manques.

Une première piste, afin de sensibiliser le personnel et les chefs de corps et réduire le sous-rapportage des faits de violence par les personnes LGBTQIA+, pourrait être d'accueillir les policiers dans les associations d'accueil des victimes de violences. Cette pratique se fait déjà dans le « Centre de Prises en charge des Violences Sexuelles – Bruxelles ». Il est en effet possible d'y déposer plainte à la police, par l'intermédiaire d'un inspecteur, spécialement formé pour les faits de mœurs.

ACTION 17 : Améliorer la prise en charge judiciaire des faits de violences et de discrimination à l'encontre des personnes LGBTQIA+

Le Conseil se réjouit de cette initiative et pointe deux éléments.

Premièrement, le **CEFH** insiste pour qu'un travail soit réalisé à propos des violences subies au sein même des commissariats. Il serait dès lors intéressant d'évaluer l'action 17 sur l'amélioration de l'accueil des victimes LGBTQIA+ dans les commissariats.

Deuxièmement, le Conseil pointe l'importance de lier ces enjeux à des campagnes internes de prévention contre les discriminations et violences LGTBophobes et sexistes envers les policiers et policières. En effet, une certaine culture « machiste », doublée d'un fort esprit de corps, empêche souvent les victimes et témoins de pouvoir témoigner et surtout de recevoir de l'aide dans les situations de discriminations internes. Tant qu'il y aura des problèmes internes de discrimination, il semble peu probable de pouvoir lutter contre les problèmes de qualité de service au public. Ceci doit évidemment se faire en partenariat avec les représentant.e.s du personnel, en s'inspirant, d'autre

part, des expériences positives des CPVS comme lieux pluridisciplinaires d'accueil de victimes de violence.

ACTION 18 : Améliorer l'accueil des victimes LGBTQIA+ dans les commissariats

Le **CEFH** constate qu'actuellement, la sensibilisation aux discriminations dépend assez largement de l'implication des différents chefs de corps que ce soit en termes de culture au sein des services ou vers le public. Au regard des valeurs portées par les services de police, il est important que la lutte contre les discriminations existant en leur sein s'inscrive structurellement dans une 'tolérance zéro' .

ACTION 19 : Améliorer le sentiment de sécurité des personnes LGBTQIA+ dans l'espace public

ACTION 20 : Améliorer le sentiment de sécurité des personnes LGBTQIA+ dans les parcs bruxellois Saluer les actions 16, 17 et 18.

Le **CEFH** tient tout particulièrement à attirer l'attention sur la terminologie utilisée : « sentiment de sécurité ». Ce vocable parle de l'insécurité « ressentie » par la personne et ne prend pas en considération l'insécurité réelle. Ce ne sont pas des notions fiables ni mesurables mais une évaluation personnelle. Par conséquent, le **CEFH** s'interroge sur les indicateurs qui vont permettre de mesurer cette action et souligne que la littérature scientifique est plutôt prudente sur ce point, voir même critique. Néanmoins, le **CEFH** souligne l'importance d'axer les réflexions sur l'insécurité réelle et ressentie.

2.6 CHAPITRE : URBANISME

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 l'espace urbain

Le **Conseil** constate le manque d'infrastructures inclusives pour toutes et tous, notamment en termes de sanitaires publics (avec des WC accessibles et inclusifs). Il souligne la portée significative de ce manque dans l'espace public autant pour les personnes non binaires que pour le public en général. Il rappelle le rôle des pouvoirs publics en tant qu'acteurs du changement. Il demande qu'une réflexion soit menée pour contraindre ou initier réglementairement la mise en place et l'accessibilité de toilettes non genrées dans les infrastructures publiques qui bénéficient d'un financement public¹¹. Il souligne aussi l'importance de prévoir ces aménagements dans les bâtiments scolaires et de relayer cette problématique auprès des différents niveaux de pouvoir concernés.

ACTION 23 : Inclure les personnes LGBTQIA+ dans le développement du patrimoine et du patrimoine bruxellois

Le **CEFH** pense en particulier à des initiatives comme L-Tour <https://www.l-tour.be/>: L-Tour organise depuis 2014 des parcours et des événements lesbiens et arc-en-ciel pour faire connaître au départ de Bruxelles l'histoire (herstory et history) des communautés LGBTQI+, via des personnalités et des collectivités lesbiennes, homosexuelles, bisexuelles, trans, intersexes...

Le **Conseil** rappelle que l'art urbain ainsi que le 'street art' jouent également un rôle symbolique important qui doit exprimer aussi l'esprit d'inclusion de notre société contemporaine. C'est une

¹¹ <https://www.nouvelobs.com/rue89/rue89-american-miroir/20150120.RUE1258/aux-etats-unis-les-toilettes-non-genrees-s-imposent-lentement-mais-surement.html>

culture qui faut encore développer au sein des administrations et afin que les différents décideurs puissent s’y inscrire également.

2.7 CHAPITRE VII : MOBILITE

Le **Conseil** souligne que la sécurité et la prévention doivent se faire en premier lieu par le renforcement de la présence humaine. Cela passe par le renforcement de la présence aux guichets, mais aussi par des services de prévention et de sécurité, plutôt que par des caméras de sécurité supplémentaires. Cela améliore la sécurité, mais également le vivre ensemble et permet de créer de l’emploi utile socialement et non délocalisable, le tout, sans atteinte à la vie privée.

2.8 CHAPITRE 8 : RECHERCHE SCIENTIFIQUE

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

Le **Conseil** recommande que l’action 26 consacrée à la recherche porte non seulement sur le contenu des recherches (par la sensibilisation aux problématiques spécifiques aux personnes LGBTQIA+) mais également sur leur mise en œuvre (sensibilisation aux biais de genre dans les milieux scientifiques mêmes, par exemple).

Les projets développés dans le cadre du FWO¹², du FRS-FNRS¹³ et, plus encore, du programme Horizon 2020 de l’Union Européenne¹⁴, semblent mériter une analyse aux fins d’inspiration et de combinaison des efforts.

Le **Conseil** s’étonne par ailleurs de l’absence annoncée d’impact budgétaire alors même que le manque de données est déploré à plusieurs reprises, dans le plan : tant la récolte que l’analyse des données requièrent une expertise scientifique, d’une part, et le « relais de projets » semble un moyen bien réduit à l’aune des objectifs poursuivis, d’autre part.

De plus, choisir de travailler par des mécanismes de financement FWO, FRS-FNRS et d’autres, ne garantit en rien l’aboutissement d’une étude. En effet, les dossiers soumis à candidatures sont en concurrence avec des milliers d’autres dossiers. En ce qui concerne INNOVIRIS, le **CEFH** exige que tout projet financé puisse être suivi par des personnes formées ou qui actent de la prise en compte des stéréotypes de genre.

Le **Conseil** note l’absence de la question des discriminations au sein des communautés religieuses qui sont aussi des partenaires pour créer une société dégagée de toute discrimination et respectueuse des droits humains. Il invite la Région à s’y pencher et à se prononcer sur l’opportunité d’initier une étude scientifique en la matière afin de susciter et de nourrir ‘les dialogues interreligieux’¹⁵.

¹² <https://www.ugent.be/nl/onderzoek/financiering/nationaal/fwo>

¹³ <https://www.frs-fnrs.be/fr/>

¹⁴ https://ec.europa.eu/programmes/horizon2020/sites/default/files/H2020_FR_KI0213413FRN.pdf

¹⁵ <https://www.ohchr.org/FR/NewsEvents/Pages/DisplayNews.aspx?NewsID=27092&LangID=F>

2.9 CHAPITRE : SPORT, SANTE, SOIN

Le **Conseil** se félicite des actions qui visent à la participation des personnes LGBTQIA+ aux activités sportives. Il souligne l'importance qui doit être accordée dans le secteur sportif au respect des personnes et de leur identité, que ce soit pour les personnes LGBTQIA+ ou de manière générale.¹⁶

Le **Conseil** prend acte que des actions en matière sociale-santé pour l'inclusion des personnes LGBTQIA+ se retrouveront dans le Plan Brussels Takes Care. Néanmoins, ce Plan n'étant pas encore abouti, ni partagé avec les partenaires sociaux et les membres du CEFH, il est difficile de pouvoir se positionner puisqu'il ne donne actuellement aucune garantie sur la qualité des actions. Le **Conseil** attire l'attention sur l'intérêt - au minimum - de mentionner dans le futur plan Brussels Takes Care prévu en 2022, les liens avec le plan d'inclusion des personnes LGBTQIA+.

Plus précisément, le **Conseil** rappelle qu'une politique d'accès aux soins doit être impérativement inclusive. L'offre de service est parfois mal adaptée aux publics LGBTQI+, en raison par exemple de la méconnaissance des pathologies qui concernent les personnes LGBTQIA+ dans le chef du corps médical. Le **CEFH** propose donc d'intégrer un volet éducatif sur les compétences transculturelles, genre et orientations sexuelles dans les filières d'études (para-)médicales.¹⁷ Le **CEFH** salue également le projet d'études porté par la VGC sur les 'familles arc-en-ciel' et les éventuels freins et obstacles à la constitution et création de ces familles et de leur parentalité en général. Le **CEFH** attire l'attention sur le suivi des demandes de PMA dans certains centres qui pratiquent certaines discriminations entre les hommes et les femmes par rapport à leurs différences d'âge (jugeant jusque quand la PMA est possible). La diffusion des études qui existent sur le sujet pourrait permettre de sensibiliser les centres.

Le **CEFH** note également qu'environ 1,7 %¹⁸ de la population mondiale naît avec des caractéristiques intersexes et souligne l'importance de sa prise en compte en matière de politique inclusive tant en ce qui concerne le volet santé que celui du sport.

Le **CEFH** soutient les formations EVRAS données par les plannings familiaux dans les écoles. Ces formations pourraient reprendre un point sur l'orientation sexuelle, l'identité, l'expression de genre et de caractéristiques sexuelles.

Finalement, le **Conseil** salue l'action de la VGC concernant l'inclusion des personnes LGBTQIA+ âgées dans les maisons de repos et de soins et espère qu'elle pourra nourrir les réflexions dans d'autre MRS.¹⁹

¹⁶ <https://www.lalibre.be/sports/football/2021/10/27/je-suis-footballeur-et-je-suis-gay-josh-cavallo-premier-joueur-pro-en-activite-a-faire-son-coming-out-XMUWI7THHRG6JN5VULGJZOVBMK/>
https://www.lemonde.fr/idees/article/2021/05/21/dans-la-tete-de-ouissem-belgacem-footballeur-gay_6080950_3232.html

¹⁷ A propos : « L'interculturel, c'est quand la culture de l'aidant est confrontée à la culture de l'aidé ; le transculturel, c'est la culture qui est présente dans les relations entre le médecin et le patient. Pour y parvenir, il faut une combinaison de connaissances, de compétences et de comportement professionnel. » Extrait du Colloque « Care et Compétences transculturelles » du 28 octobre 2011, organisé par le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme et le Service Public Fédéral Santé publique, Sécurité de la Chaîne alimentaire et Environnement.

¹⁸ <https://www.amnesty.fr/discriminations/actualites/5-fausses-idees-sur-les-personnes-intersexes#:~:text=Selon%20les%20sp%C3%A9cialistes%2C%20environ%201,naissent%20avec%20des%20cheveux%20roux.>

¹⁹ <https://www.amnesty.be/infos/actualites/article/victimes-maltraitances-discrimination-prejuges-raison>