



conseil pour l'élimination  
du racisme  
raad voor de uitbanning  
van racisme  
.brussels



---

# AVIS D'INITIATIVE

## Avis de début de législature 2024-2029

---

Avis adopté par le CONSEIL le

18 décembre 2025

## Table des matières

Préambule .....	3
Avis .....	5
1.    Prévention et sensibilisation .....	5
1.1    Soutenir le rôle de la société civile .....	5
1.2    Développer l'éducation critique aux médias .....	6
1.3    Promouvoir une communication publique inclusive .....	6
1.4    Promouvoir la reconnaissance mémorielle et le décentrement .....	7
1.5    Renforcer les communes comme actrices-clés sur les actions de lutte antiraciste .....	7
1.6    Repenser la relation entre la police et les citoyens .....	8
1.7    Lutte contre les discriminations dans les espaces de socialisation .....	9
1.8    Accorder une attention spécifique à certains publics vulnérables et/ou minorisés .....	9
2.    L'accès au logement .....	10
2.1    Renforcement des mécanismes de contrôle .....	10
2.2    Sensibilisation des acteurs du logement .....	11
2.3    Accompagnement des victimes de discrimination .....	11
2.4    Prise en compte des publics particulièrement exposés .....	11
3.    Marché de l'emploi .....	11
3.1    Renforcer les outils de lutte contre la discrimination à l'embauche .....	12
3.2    Suivre les politiques de diversité et de lutte contre les discriminations .....	13
3.3    Renforcer la formation comme levier de transformation .....	13
3.4    Valoriser les compétences des personnes appartenant à un groupe minorisé .....	13
3.5    Soutenir l'insertion des personnes sans-papiers disposant d'une offre d'emploi .....	14
4.    Accès aux services sociaux et aux soins de santé .....	14
5.    Sécurité et espace public .....	17
5.1    Violences racistes dans l'espace public .....	18
5.2    Accessibilité dans l'espace public .....	19
5.3    Décoloniser l'espace public .....	20
Glossaire .....	21

## Préambule

Selon le dernier Eurobaromètre consacré aux discriminations dans l’Union européenne, **38% des personnes en Belgique déclarent avoir été confrontées à au moins une situation de discrimination** au cours des douze derniers mois, soit le taux le plus élevé parmi les États membres de l’UE. En outre, la Belgique figure, avec le Luxembourg, parmi les pays où la proportion de personnes mentionnant un critère dit « racial » comme motif de discrimination est la plus élevée<sup>1</sup>.

Les chiffres d’UNIA confirment l’ampleur du phénomène : deux dossiers par jour pour des faits de racisme en 2024, soit 39% de l’ensemble des dossiers. Les principaux domaines concernés sont **l’emploi (29 %)**, la **vie en société (19%)**, l’accès aux **biens et services (19%)**, les **médias (11%)** et les relations avec la **police et la justice (9%)**<sup>2</sup>.

La **Région de Bruxelles-Capitale** est une entité singulière. Sa position au cœur de l’Europe, l’ampleur de ses échanges culturels, commerciaux et politiques et son histoire liée à la colonisation et aux migrations en font une région très diverse sur les plans culturel, linguistique et social.

Cette diversité est une richesse. Elle exige cependant une vigilance accrue pour prévenir les discriminations et les tensions. La **persistance d’un racisme structurel** limite l’émancipation et la participation sociale des personnes discriminées dans de nombreux domaines.

Le **Conseil bruxellois pour l’élimination du racisme (ci-après « Le Conseil »)** rappelle que l’élimination du racisme nécessite des mesures spécifiques. Les discours et actes racistes doivent être mesurés, analysés et combattus de manière résolue.

Le **Conseil** se réjouit que la législation bruxelloise prévoie désormais des **plans d’actions pluriannuels contre le racisme**. Il s’agit d’un réel progrès qui doit permettre de combattre activement le racisme et ses impacts à travers toutes les compétences régionales. Le **Conseil** estime cependant que le monitoring du « Plan régional de lutte contre le racisme 2023-2026 » pourrait gagner en efficacité. Le **Conseil** demande dès lors à être associé aux travaux de l’évaluation finale du Plan qui est prévue fin 2026. Le Conseil demande également d’être étroitement consulté, et suffisamment en amont, dans les travaux d’élaboration du futur Plan de lutte contre le racisme qui devrait être adopté par le Gouvernement pour une nouvelle période de 4 ans, de 2027 à 2030. Le prochain plan, à adopter durant cette législature, devra être **ambitieux, correctement financé et rigoureusement suivi**.

Le **Conseil** déplore qu’un Plan interfédéral autonome et ambitieux de lutte contre le racisme n’ait pas pu être adopté de manière conjointe par les différents niveaux de pouvoir sous la précédente législature et encourage le Gouvernement de la Région bruxelloise, avec ses partenaires du fédéral et des entités fédérées, à travailler en ce sens pour concrétiser cet engagement important de la Belgique.

Le **Conseil** souligne la nécessité de s’appuyer sur des cadres éprouvés pour la réalisation des plans de lutte contre le racisme. Il recommande aux autorités de s’inspirer des différentes boîtes à outils pour

---

<sup>1</sup> Commission européenne, *Discrimination in the European Union, Eurobaromètre 2023*, question QB2, p. 109/194. Rapport disponible en anglais : [Discrimination in the European Union - Eurobarometer survey \(2023\)](#).

<sup>2</sup> UNIA, *Chiffres concernant les signalements et les dossiers*, 2024, outil interactif disponible sur [Chiffres signalements et dossiers Unia | Unia](#).

les politiques de lutte contre le racisme et les discriminations réalisées par la Commission Européenne<sup>3</sup> et l'UNESCO<sup>4</sup> afin d'assurer la cohérence et l'efficacité de l'action publique.

Le **Conseil** salue sa création, qui constitue une avancée institutionnelle qui doit être pérennisée et utilisée pleinement par le Gouvernement. Le **Conseil** permet de croiser les **expertises de terrain**, les **partenaires sociaux**, le **monde académique**, ainsi que les **secteurs public et privé**. Les recommandations du Conseil doivent faire l'objet d'un suivi effectif de la part du Gouvernement régional ; tout refus ou non-prise en compte doit être dûment motivé, à l'instar d'autres instances consultatives régionales.

**Le Conseil souhaite également exprimer sa préoccupation quant à l'absence de gouvernement de plein exercice en Région de Bruxelles-Capitale** depuis les élections de juin 2024. Cette crise politique, qui se double d'une crise budgétaire, impacte particulièrement les organisations de la société civile actives dans le secteur de l'égalité des chances, de la lutte contre la précarité ainsi que le secteur de l'antiracisme. L'incertitude financière pèse sur de nombreuses organisations dépendant pour partie de subsides régionaux, ce qui risque d'aggraver les inégalités et les tensions sociales à Bruxelles.

Le **Conseil** tient enfin à exprimer **son inquiétude face aux réformes fédérales susceptibles d'accroître la précarité en Région de Bruxelles-Capitale**. La réforme visant la limitation de l'octroi des allocations de chômage dans le temps aura pour conséquence l'exclusion de 40.775 Bruxellois en 2026, ce qui représente 22,1% du total des exclusions, alors que la RBC ne compte qu'environ 11% de la population belge. Selon les chiffres de l'ONEM, les catégories de personnes les plus touchées seront les groupes minorisés sur le marché de l'emploi, et notamment les personnes d'origine étrangère. Cette situation, en **l'absence d'un Gouvernement bruxellois de plein exercice en capacité de prendre des mesures compensatoires, risque de générer une hausse de la précarité qui touchera donc davantage les personnes racialisées**<sup>5</sup>.

Dans ce présent **Avis de début de législature 2024-2029**<sup>6</sup>, le **Conseil** a souhaité formuler des recommandations autour de cinq domaines prioritaires :

- Prévention et sensibilisation ;
- Accès au logement ;
- Marché de l'emploi ;
- Accès aux services sociaux et aux soins de santé ;
- Sécurité et espace public.

---

<sup>3</sup> Commission européenne, *Common guiding principles for national action plans against racism and racial discrimination*, disponible en anglais via le lien suivant : [Guiding principles Racism and discrimination](#).

<sup>4</sup> UNESCO, Fighting Racism and discrimination, a UNESCO Toolkit, 2023.

<sup>5</sup> Dans ce document, nous utilisons l'expression personne *racialisée* plutôt que personne *racisée*. Ce choix vise à souligner qu'il s'agit avant tout d'un processus - celui par lequel des individus se voient assigner des significations ou des statuts en fonction de caractéristiques perçues - et non d'un qualificatif identitaire. L'emploi du terme *racisé*, en tant que participe passé, tend à transformer ce processus en une qualité intrinsèque des personnes, ce qui peut conduire à essentialiser les groupes concernés ou à réduire la diversité de leurs expériences. En privilégiant *racialisée*, nous rappelons que cette dynamique est produite socialement, qu'elle peut se manifester dans des contextes variés, et qu'elle ne doit pas être comprise comme une propriété stable ou naturelle des individus.

<sup>6</sup> Une version avec uniquement les recommandations du Conseil est disponible.

## Avis

*BRU-EI\_ZO n'ayant pas disposé des ressources humaines nécessaires pour participer aux travaux liés à cet avis d'initiative, ne souhaite pas s'y associer et ne se prononce pas sur les recommandations qui y sont formulées.*

### 1. Prévention et sensibilisation

Le **Conseil** souligne l'importance stratégique de politiques publiques ambitieuses en matière de prévention et de sensibilisation. Ces politiques doivent viser à déconstruire les préjugés, à prévenir les discriminations structurelles et à promouvoir l'équité entre toutes les personnes. La persistance des violences à caractère raciste, la banalisation des discours de haine, les tensions identitaires et les pratiques de profilage illustrent les risques de fragmentation sociale si aucune action n'est engagée pour renforcer la cohésion.

La construction d'une société juste et équitable repose sur le respect, la protection et la réalisation des droits fondamentaux de chaque personne et la reconnaissance pleine et entière de chacune et chacun dans sa dignité et son histoire. À ce titre, la **place accordée à toute personne dans l'espace bruxellois** constitue un enjeu fondamental. Cette reconnaissance doit s'inscrire dans une **dynamique collective**, enrichie par la diversité des parcours, des cultures et des expériences qui composent la réalité bruxelloise, **y compris celles et ceux qui se trouvent en situation de marginalisation** ou dont la présence demeure trop souvent invisible.

Ce vivre ensemble invite à l'élaboration d'un récit collectif ouvert aux diverses composantes de la société bruxelloise. Il repose notamment sur un dialogue continu entre les institutions, les acteurs de la société civile, les corps intermédiaires et l'ensemble de la population, dans une perspective résolument tournée vers l'avenir, mais ancrée dans une mémoire partagée. Le **Conseil** insiste, à cet égard, sur la nécessité de développer systématiquement un rapport critique à l'histoire, afin de dépasser les cadres de lecture ethnocentres et de favoriser une compréhension plus inclusive de notre passé.

Dans cette optique, il est essentiel de reconnaître l'impact durable du **passé colonial** sur les représentations et les inégalités actuelles, ainsi que de mieux appréhender les dynamiques migratoires qui ont largement contribué à l'histoire de la Région. Le **Conseil** souhaite également mettre en lumière des réalités encore trop peu reconnues, qui contribuent à maintenir certaines catégories de la population dans les marges de la société, telles que les politiques répressives menées à l'encontre des personnes sans titre de séjour.

#### 1.1 Soutenir le rôle de la société civile

**Les associations sont des actrices essentielles de la lutte antiraciste à Bruxelles.** Leur ancrage local, leur expérience de terrain et leur capacité à mobiliser différents publics leur confèrent un rôle clé dans la sensibilisation de la population, des institutions ainsi que la formation et l'accompagnement des victimes de racisme. Il est donc crucial de renforcer leur soutien structurel. Les pouvoirs publics sont invités à **renforcer et pérenniser les financements** aux organisations de la société civile spécialisées dans l'antiracisme, tout en encourageant les initiatives d'autres associations qui désirent intégrer des actions de sensibilisation dans leurs projets au travers de financements à la hauteur du défi de société que représente la lutte contre le racisme. Le Conseil insiste à ce titre sur le rôle important joué par *equal.brussels* dans la mise en œuvre de ces politiques.

Le **Conseil** rappelle l'importance de **promouvoir des projets valorisant les apports de l'immigration et les récits des minorités**. Des ateliers d'expression artistique, des expositions, des pièces de théâtre ou des productions audiovisuelles peuvent être autant d'outils pour déconstruire les stéréotypes et préjugés racistes et transmettre les valeurs de solidarité et d'égalité, à travers des appels à projets structurés, évaluables et alignés sur les priorités antiracistes régionales.

**Le Conseil recommande :**

- De pérenniser les financements du secteur associatif engagé dans la lutte contre le racisme ;
- De soutenir les projets qui valorisent les récits minoritaires et les apports de l'immigration à travers l'art, la culture et la création audiovisuelle.

## 1.2 Développer l'éducation critique aux médias

Les réseaux sociaux et les environnements numériques sont devenus des espaces centraux de socialisation, en particulier pour les jeunes. Ils sont aussi le vecteur principal de diffusion de contenus haineux, de désinformation et de stéréotypes racistes. Pour faire face à ces dynamiques préoccupantes, il est nécessaire de structurer une réponse pédagogique cohérente à l'échelle de la Région bruxelloise.

Le **Conseil** invite les différents niveaux de pouvoirs concernés à collaborer étroitement avec les associations antiracistes, les centres de ressources en éducation aux médias, le Conseil supérieur de l'éducation aux médias, le monde académique et les administrations compétentes, afin de rendre disponible des contenus, méthodes et outils communs accessibles aux enseignants et formateurs à l'éducation aux médias, qui soient adaptés aux réalités bruxelloises. Ce travail pourra également servir dans le cadre de la formation des enseignants, éducateurs et animateurs socioculturels, afin d'en assurer une diffusion large et cohérente.

Le **Conseil** souligne également l'enjeu transnational de la régulation des médias sociaux et plaide pour une législation renforcée au niveau européen afin de combattre la propagation des discours de haine tout en respectant la liberté d'expression.

Le **Conseil** tient enfin à souligner la responsabilité des rédactions et des éditeurs sur leurs différents canaux d'informations quant au respect des règles de déontologie journalistique et renvoie vers les avis et recommandations du Conseil de déontologie journalistique en la matière<sup>7</sup>.

**Le Conseil recommande :**

- De créer un référentiel pédagogique régional intégrant les enjeux de racisme, de désinformation et de complotisme, destiné tant au milieu scolaire qu'à celui de l'éducation permanente ;
- De travailler avec les autres niveaux de pouvoir à un cadre européen de régulation des réseaux sociaux qui protège les minorités et respecte la liberté d'expression.

## 1.3 Promouvoir une communication publique inclusive

Le **Conseil** salue l'existence du Guide de communication inclusive d'*Equal.Brussels*. Il s'agit d'une ressource essentielle que les institutions publiques bruxelloises sont appelées à adopter et diffuser. Ce

---

<sup>7</sup> CDJ, *Avis sur l'articulation des responsabilités respectives des éditeurs et des rédactions en matière de déontologie journalistique*, adopté le 17 septembre 2025.

guide fournit des références concrètes pour que la communication interne et externe des administrations reflète la diversité de la société.

**Le Conseil recommande :**

- De diffuser largement le Guide de communication inclusive auprès des administrations bruxelloises et d'en assurer la mise à jour ;
- De veiller à ce que les modes et les supports de communication prennent en compte l'approche intersectionnelle du racisme.

#### **1.4 Promouvoir la reconnaissance mémorielle et le décentrement**

La mémoire est un outil pertinent pour œuvrer à la construction citoyenne. Collaborer avec les différentes associations et/ou communautés présentes à Bruxelles pour l'organisation d'évènements socio-culturels, de visites guidées, de commémorations, d'interventions artistiques dans l'espace public, etc., renforce le sentiment d'appartenance à la société à travers la reconnaissance d'une mémoire collective partagée. Ces démarches ne sont ni anodines, ni gratuites. Elles contribuent à **faire société**, à créer ou recréer (voire réparer) des liens, à renforcer la prise de conscience citoyenne et le sentiment de responsabilité partagée face à l'Histoire, ainsi qu'à lutter contre les préjugés.

**Le Conseil recommande :**

- D'élargir le calendrier des commémorations officielles en proposant des critères et une procédure claire pour le choix des dates, en concertation avec le secteur de l'antiracisme, de prévoir les moyens suffisants pour communiquer sur ces dates et d'y associer des événements culturels et pédagogiques ;
- D'établir, avec les associations de défense des droits des personnes afrodescendantes, une journée officielle dédiée à la reconnaissance des impacts du colonialisme ;
- De soutenir les visites guidées engagées et les approches antiracistes de l'héritage urbain ;
- De reconnaître officiellement un Musée public régional des migrations en collaboration avec les groupes sociaux qui composent l'histoire bruxelloise, les universités et les musées existants<sup>8</sup> ;
- D'intégrer, en concertation avec la Fédération Wallonie-Bruxelles, dans les référentiels scolaires :
  - Les contributions historiques, scientifiques et culturelles des sociétés non-européennes ;
  - Une analyse historique du racisme ;
  - Une analyse critique de la colonisation, des migrations et de toute forme de racisme ;
  - De sensibiliser les enseignants dès la formation initiale et tout au long de la carrière à l'importance du décentrement.

#### **1.5 Renforcer les communes comme actrices-clés sur les actions de lutte antiraciste**

Les communes, en tant que premier niveau de pouvoir en contact direct avec les citoyens, disposent d'un levier essentiel pour agir concrètement contre le racisme et les discriminations. Leur connaissance

---

<sup>8</sup> Le Conseil rappelle qu'un musée des migrations existe déjà à Bruxelles depuis 2019 ; à l'initiative de l'asbl le foyer et estime que celui-ci mériterait une reconnaissance officielle pour favoriser son développement.

fine du tissu social local et leur capacité à mobiliser des ressources de proximité en font des actrices incontournables pour développer une action antiraciste contextualisée, visible et efficace.

**Le Conseil recommande :**

- De généraliser l'usage de l'analyse d'impact sur l'égalité des chances dans les administrations locales ;
- De former systématiquement les agents communaux aux enjeux du racisme et des discriminations croisées ;
- D'accompagner les correspondants « Égalité des chances » par des moyens dédiés et des espaces d'échanges ;
- D'allouer des budgets spécifiques pour soutenir les campagnes et partenariats locaux avec le milieu associatif ;
- De développer un cadre régional de coopération intercommunale pour mutualiser les outils et les bonnes pratiques pour lutter contre le racisme.

## 1.6 Repenser la relation entre la police et les citoyens

Les contrôles discriminatoires et injustifiés affectent de manière durable les relations entre les citoyens qui en sont le plus souvent victimes et les services de police. Ils affectent la légitimité de l'action policière auprès des communautés concernées. Le **Conseil** soutient les revendications mises en avant dans le cadre de la Campagne *Stop ethnic profiling*<sup>9</sup> et salue le fait que, depuis le lancement de cette campagne, un cadre de référence relatif au profilage professionnel a été adopté par une circulaire de la Ministre Verlinden en 2023, reconnaissant ainsi la réalité du phénomène.

Le **Conseil** demande un engagement explicite des autorités pour lutter contre le profilage ethnique et le traitement discriminatoire.

**Le Conseil recommande :**

- Au niveau fédéral, de clarifier la notion de « motifs raisonnables » de contrôle d'identité pour empêcher les contrôles arbitraires ;
- D'améliorer l'enregistrement et le rapportage des délits de haine par la police afin que la nature des discriminations se trouvent correctement référencés<sup>10</sup> ;
- De rendre obligatoire et d'uniformiser la formation continue des policiers à la détection des biais cognitifs et à l'accueil des victimes ;
- De créer un mécanisme de protection pour les lanceurs d'alerte au sein de la police ;
- D'œuvrer activement au renforcement de l'indépendance du Comité P.

Enfin, le **Conseil** reste attentif quant aux impacts sur la population **d'une refonte complète des zones de police bruxelloises en une zone régionale unique** et recommande que toute réforme en ce sens soit accompagnée de garanties solides pour le respect des droits des citoyens face à la police ainsi qu'en matière de lutte contre les discriminations.

---

<sup>9</sup> Campagne lancée en 2020 par une plateforme regroupant plusieurs organisations de lutte contre le racisme et de défense des droits humains en Belgique, accessible via le lien suivant : [Stop au Profilage Ethnique - Pas Normal](http://Stop au Profilage Ethnique - Pas Normal).

<sup>10</sup> Voir à ce sujet le rapport de monitoring de l'ECRI (Conseil de l'Europe) consacré à la Belgique, mars 2020, point 55 (p.21-22).

## 1.7 Lutte contre les discriminations dans les espaces de socialisation

Vivre et habiter à Bruxelles c'est également s'y détendre, s'y entraîner, participer ou assister à une manifestation sportive, y faire la fête... Ces activités sociales peuvent constituer un puissant levier d'émancipation. Toutefois ces expériences se révèlent parfois le lieu d'actes et de propos discriminatoires.

Le **Conseil** estime qu'il est nécessaire de renforcer la concertation entre les clubs, les fédérations sportives et pouvoirs publics pour prévenir et sanctionner les comportements discriminatoires dans le sport.

Concernant le racisme en milieu festif, le **Conseil** tient à souligner les actions entreprises par le Conseil bruxellois de la nuit pour favoriser une vie nocturne bruxelloise plus sûre et inclusive.

**Le Conseil recommande :**

- Dans le secteur festif, de prévoir des incitants forts à la formation du personnel des milieux festifs, notamment les agents de sécurité, les responsables de *Care Team*, les programmeurs et organisateurs d'évènements<sup>11</sup> ;
- Dans le sport amateur, de soutenir l'adoption de règlements intérieurs antiracistes, de diffuser largement les outils permettant de mieux comprendre et lutter contre le racisme dans le sport (par exemple la mallette pédagogique de *Stop Racism in Sport*<sup>12</sup>), de faire connaître les lieux de signalements auprès du public et d'intégrer la prévention des discriminations dans les critères de subvention aux clubs sportifs.

## 1.8 Accorder une attention spécifique à certains publics vulnérables et/ou minorisés

**Le Conseil recommande** aux autorités régionales :

- De reconnaître l'antisiganisme comme une forme de racisme systémique et d'enseigner l'histoire du *Samudaripen* (génocide des Roms) ;
- D'alerter et de dénoncer les préjugés et discours de haine envers les personnes musulmanes ou perçues comme telles ;
- De garantir les droits des groupes minoritaires, notamment les personnes migrantes avec ou sans titre de séjour et de protéger leur droit à la sécurité dans l'espace public et dans les transports ;
- De combattre la recrudescence des discours et actes antisémites, de prévenir tout amalgame entre ascendance juive et politique israélienne et de renforcer durablement le mécanisme interfédéral de lutte contre l'antisémitisme et d'élargir ce mécanisme à d'autres types de racisme ;
- De soutenir l'organisation d'événements socio-culturels autour des héritages du colonialisme et de l'esclavage, en cohérence avec les deux *Décennies internationales des personnes afrodescendantes* (2015-2024 & 2025-2034).

<sup>11</sup> Recommandation issue du *Rapport : Racisme en milieu festif* publié par le Conseil bruxellois de la Nuit, disponible sur le site de visit.brussels via le lien suivant : [https://www.visit.brussels/content/dam/visitbrussels/pdf-brochures/conseil-bruxellois-de-la-nuit/Rapport\\_Lutte%20contre%20le%20racisme%20milieux%20festifs\\_FR.pdf](https://www.visit.brussels/content/dam/visitbrussels/pdf-brochures/conseil-bruxellois-de-la-nuit/Rapport_Lutte%20contre%20le%20racisme%20milieux%20festifs_FR.pdf).

<sup>12</sup> [Les outils pédagogiques | Stop Racism in Sport](#).

## 2. L'accès au logement

Le **Conseil** propose un ensemble de recommandations visant à améliorer les mécanismes de contrôle, à sensibiliser les acteurs du secteur du logement et à mieux accompagner les victimes de discrimination.

Le **Conseil** reconnaît une évolution positive ces dernières années quant à la lutte contre les discriminations en matière de logement. La légalisation et l'encadrement des tests de situation, le moratoire hivernal pour la réalisation des expulsions ou encore la réalisation d'une grille indicative des loyers permettant de dénoncer des loyers abusifs sont à souligner.

Toutefois, la **pénurie de logements dignes, abordables et adaptés aux besoins des ménages** renforcent les difficultés des publics discriminés à accéder au droit au logement. Les chiffres de plainte collectées par UNIA témoignent du fait que de nombreuses inégalités persistent sur le terrain. Les dispositifs actuels demeurent insuffisants pour garantir une égalité de traitement réelle entre les candidats locataires, en particulier ceux issus de groupes particulièrement confrontés aux discriminations sur base de l'origine supposée, de la fortune, ou encore d'un handicap. Selon une étude de la VUB menée en 2019, une personne avec un nom à consonance nord-africaine aura 20% de chances en moins d'être invité à visiter un bien. Ce chiffre augmente à 23% pour une personne au chômage et à 29% pour une personne en situation de handicap<sup>13</sup>.

Le **Conseil** insiste sur l'importance d'investir dans le développement du logement social comme clé de voûte de l'accès au logement pour les personnes à faible revenus issues de groupes minorisés.

Le **Conseil** demande d'intégrer une approche intersectionnelle dans les politiques de logement, afin de mieux comprendre et combattre les discriminations subies par les personnes à faibles revenus issues de groupes minorisés. Le Conseil demande également de lier les politiques de lutte contre les discriminations à celles de lutte contre la pauvreté, en reconnaissant que les inégalités économiques aggravent les discriminations dans l'accès au logement.

### 2.1 Renforcement des mécanismes de contrôle

**Le Conseil recommande :**

- D'améliorer l'effectivité des tests de situation en augmentant le nombre de contrôles effectifs et en garantissant leur reconnaissance comme preuve en justice ;
- De renforcer les effectifs de l'inspection du logement (DIRL), en augmentant les ressources humaines pour assurer un meilleur suivi des dossiers ;
- De soutenir les associations de terrain, en leur fournissant les moyens nécessaires pour mener des tests de situation et appels-mystères réguliers et fiables ;
- De développer des outils numériques de signalement, notamment des plateformes accessibles pour faciliter les plaintes et le suivi des cas de discrimination.

---

<sup>13</sup> Verhaeghe, P.P., Dumon, M, "Discriminatie door vastgoedmakelaars in het Brussels Hoofdstedelijke Gewest in 2019", Vrije Universiteit Brussel, 2019.

## 2.2 Sensibilisation des acteurs du logement

### Le Conseil recommande :

- D'organiser des campagnes d'information à destination des bailleurs et des agences immobilières, pour les sensibiliser aux enjeux de la discrimination et à leurs obligations légales ;
- De mettre en place des formations régulières destinées aux professionnels du secteur sur la lutte contre les discriminations, incluant des modules sur les biais cognitifs et la gestion de la diversité ;
- De promouvoir les bonnes pratiques en matière de sélection des locataires, en mettant à disposition des guides et des outils adaptés.

## 2.3 Accompagnement des victimes de discrimination

### Le Conseil recommande :

- De renforcer les dispositifs d'accompagnement et d'assistance juridique, en créant des guichets d'information et de soutien pour les personnes confrontées à des discriminations, indépendamment de leur situation du séjour ;
- De mettre en place des services de médiation, pour faciliter la résolution amiable des conflits liés à la discrimination dans le logement ;
- D'assurer une meilleure coordination entre les acteurs concernés, notamment les associations de terrain, les services publics et les institutions judiciaires, afin d'offrir un soutien intégré et efficace aux victimes.

## 2.4 Prise en compte des publics particulièrement exposés

### Le Conseil recommande :

- D'adapter les politiques publiques aux spécificités des personnes sans titre de séjour, en tenant compte de leur exclusion du logement social et de leur vulnérabilité accrue sur le marché privé ;
- De renforcer les dispositifs d'accès au logement, notamment à travers le secteur des maisons d'accueil et service d'aide aux sans chez-soi, pour les personnes en situation de précarité, en tenant compte des discriminations multiples qu'elles subissent ;
- De développer des politiques spécifiques pour les femmes seules et les familles monoparentales, afin de lutter contre les discriminations croisées liées au genre, à la situation familiale et à la situation économique.

## 3. Marché de l'emploi

*BRU-EI\_ZO ne souhaite pas s'associer aux recommandations formulées dans cette section.*

Le **Conseil** souligne que les discriminations à l'embauche et dans les parcours professionnels persistent, freinant l'accès à l'emploi et vulnérabilisant les travailleuses et travailleurs issus de groupes minorisés.

Le **Conseil** rappelle que la Région bruxelloise demeure particulièrement marquée par une ethno stratification du marché du travail. Les personnes d'origine étrangère (hors UE) se retrouvent de manière disproportionnée sans emploi ou dans des emplois moins bien rémunérés et dans des

secteurs offrant des conditions de travail pénibles. En croisant les données avec le genre, on constate que ce phénomène est encore amplifié par le fait d'être une femme d'origine étrangère<sup>14</sup>. La reconnaissance des compétences informelles reste sous exploitée, alors qu'elle pourrait jouer un rôle clé pour valoriser les parcours, favoriser la mobilité sociale et renforcer l'équité sur le marché du travail.

Le **Conseil** invite le Gouvernement à porter une attention particulière à l'amélioration continue du bien-être au travail et à la qualité des emplois disponibles en Région de Bruxelles-Capitale, ce qui aura un impact indirect positif sur la situation de travailleurs et de travailleuses issus de groupes minorisés.

Le **Conseil** alerte enfin quant à la méconnaissance ou l'accès difficile aux dispositifs de recours pour les victimes, ce qui limite leur utilisation et peut alimenter un sentiment d'impunité chez certains employeurs.

### 3.1 Renforcer les outils de lutte contre la discrimination à l'embauche

Le **Conseil** rappelle l'avis de Brupartners de 2022 relatif à aux tests de situation dans la discrimination à l'embauche qui exprimait « son attachement à la prévention, la sensibilisation et l'accompagnement des entreprises » (...) tout en considérant que « que les procédures de contrôle et les sanctions ont leur place dans l'arsenal général de lutte contre les discriminations, à condition d'être strictement encadrées avec des garanties juridiques ». Les partenaires sociaux y reconnaissaient « la nécessité de rendre ces tests plus effectifs tout en conservant des garanties suffisantes pour l'ensemble des personnes concernées »<sup>15</sup>. Le **Conseil** souscrit à ces considérations et recommande, pour rendre ces tests plus effectifs :

- De renforcer les moyens de l'Inspection régionale de l'emploi (IRE) pour contrôler les discriminations à l'embauche, en collaboration avec les points de signalements et les acteurs actifs dans l'accompagnement des chercheurs d'emploi ;
- De soutenir la réalisation de tests de situation proactifs, réguliers et juridiquement sécurisés ;
- D'encourager des formations aux entreprises en cas de signalements recevables ou de tests positifs ;
- D'améliorer l'accessibilité aux recours ;
- De renforcer la visibilité des canaux de plainte, de simplifier les démarches et de mettre en place un accompagnement de proximité avec le tissu associatif local, à la lumière de ce qui est déjà réalisé dans le Plan bruxellois d'inclusion des personnes LGBTQIA+<sup>16</sup> ;
- D'intégrer des clauses antidiscriminatoires dans les marchés publics.

<sup>14</sup> UNIA, Monitoring socio-économique 2022, « Marché du travail et origine », 2022, disponible via le lien suivant [https://www.unia.be/files/Monitoring\\_socio%C3%A9conomique\\_2022.pdf](https://www.unia.be/files/Monitoring_socio%C3%A9conomique_2022.pdf), consulté le 26 octobre 2025.

<sup>15</sup> [A-2022-034-BRUPARTNERS](#), p. 3.

<sup>16</sup> Plan bruxellois d'inclusion des personnes LGBTQIA+ 2022-2025 ; téléchargeable sur le site [d'equal.brussels](#).

### 3.2 Suivre les politiques de diversité et de lutte contre les discriminations

**Le Conseil recommande :**

- D'inciter les employeurs à développer une politique anti discriminante et antiraciste forte, connue du personnel et avec des règles claires et accessibles à toutes et tous sur les comportements inacceptables, les processus de signalement et la grille de sanctions ;
- De former les directions, le personnel des ressources humaines et les représentants du personnel à la lutte contre le racisme et aux discriminations intersectionnelles afin qu'ils puissent les identifier et apporter, au besoin, les réponses adéquates ;
- D'encourager les employeurs à mettre en place un monitoring de la diversité, proportionné à la taille et aux ressources de l'organisation ;
- D'octroyer davantage de moyens pour les plans diversité en entreprises. Dans les cas d'entreprise ou un conseil d'entreprise existe, il est nécessaire de renforcer les équipes de formation syndicale et les possibilités de libération pour les représentants syndicaux pour le suivi de ces plans ;
- D'institutionnaliser et financer la fonction de « manager diversité » afin de promouvoir l'inclusion et l'égalité des chances ;

### 3.3 Renforcer la formation comme levier de transformation

**Le Conseil recommande :**

- De mettre en place et financer durablement des trajectoires d'accompagnement et des programmes de formation dans les entreprises et les administrations, visant à prévenir toute forme de discrimination ;
- D'encourager les employeurs à former les personnes de confiance, conseillers en prévention et services d'inspection à la reconnaissance et au traitement du racisme, en ce compris dans une approche intersectionnelle, dans le cadre de la loi Bien-être au travail.

### 3.4 Valoriser les compétences des personnes appartenant à un groupe minorisé<sup>17</sup>

**Le Conseil recommande :**

- De valoriser les acquis de l'expérience (VAE), de reconnaître les compétences informelles et de soutenir les OISP et Missions locales dans ces démarches ;
- De simplifier les équivalences de diplômes et de développer des formations qualifiantes accessibles.

---

<sup>17</sup> Un « groupe minorisé » n'est pas défini par sa taille numérique, mais par son expérience de discrimination collective et de traitement inégal au sein d'une société.

### 3.5 Soutenir l'insertion des personnes sans-papiers disposant d'une offre d'emploi

Le **Conseil** rappelle l'avis de Brupartners<sup>18</sup> concernant l'accès des femmes sans-titre de séjour sur le marché de l'emploi et souscrit à ses recommandations.

**Le Conseil recommande :**

- De faciliter généralement l'accès au Permis de travail B pour les personnes sans-papiers disposant d'une offre dans un secteur en pénurie.

## 4. Accès aux services sociaux et aux soins de santé

Pour le **Conseil**, des financements publics adéquats, suffisants et structurels **en faveur du secteur du social-santé** sont un prérequis pour pouvoir offrir des services de qualité et accessibles sans discrimination. De plus, ceci favorisera aussi une offre de service physique (non numérique), qui est un élément primordial dans l'accessibilité des services à la population. Ce soutien passe notamment par :

- La transformation de subsides facultatifs/appels à projets annuels en subsides structurels sur base d'évaluations ;
- L'indexation des subsides, en temps réel et automatiquement ;
- Le financement structurel des équipes de terrain et de support (secrétariat, accueil, coordination, etc.).

Le **Conseil** tient également à rappeler que **le secteur a connu différentes réformes conséquentes** ces dernières années concernant les nouvelles normes d'agrément des établissements de maison de soin psychiatriques (2023-2024) et des établissements d'hébergement pour aînés (nouvel arrêté du 18 janvier 2024). Elles ont notamment remis en question la vision de l'établissement, les procédures et les projets de vie des patients. Elles œuvrent par conséquent à plus d'inclusion. Ces nouvelles normes, bien que nécessaires, **créent une charge de travail importante** pour les établissements et ne sont pas accompagnés de financement supplémentaire.

Ensuite, il est essentiel de **cerner plus précisément les difficultés d'accès des personnes racialisées** à des services essentiels et à la santé, comme de **comprendre davantage les risques de santé mentale et physique qui touchent particulièrement ces personnes**. Ce n'est qu'à travers une telle objectivation que le secteur pourra cerner les différentes formes de discriminations en œuvre et mettre en place des procédures pour prévenir le racisme et les pratiques discriminatoires de manière structurelle. Cela passe notamment par la production et l'analyse de statistiques.

Dès lors, le **Conseil** recommande de solliciter les universités, hautes écoles et autres centres de recherche afin qu'ils puissent réaliser des recherches académiques permettant de produire des statistiques utiles afin d'analyser les inégalités de santé liées au racisme et à la discrimination, à travers par exemple des formulaires d'auto-déclaration d'appartenance ethnique ou identitaire, et ce sans pour autant recourir à une politique de recensements ethniques gérées par l'administration dont l'utilisation pourrait s'avérer problématique. Des précautions méthodologiques devront donc être prévues pour éliminer les risques liés à la collecte et à l'archivage de ces données.

---

<sup>18</sup> BRUPARTNERS, Avis d'initiative du 20 mars 2025 « Les femmes étrangères sur le marché de l'emploi bruxellois », recommandation n°2.9, disponible sur [A-2025-004-BRUPARTNERS-FR.pdf](https://www.brupartners.be/avis-dinitiative-les-femmes-etrangères-sur-le-marché-de-l-emploi-bruxellois).

En outre, il est également important de **considérer la discrimination réciproque entre personnes soignantes et soignées**, vu que le personnel soignant est souvent victime de discrimination au sein de l'institution mais également de la part de personnes soignées. Nous y revenons dans le cadre des recommandations spécifiques.

Sur l'accès aux services, **comprendre les différentes étapes de l'accès aux droits essentiels** permet de mieux cerner les blocages qui mènent au non-recours ou à un service discriminant : l'accessibilité (accès à l'information, la langue, l'accès physique, le filtre de l'assistance sociale, etc.), la conditionnalité de l'offre et les critères spécifiques. Chaque étape comprend des éventuels blocages qu'il convient d'investiguer.

Le Conseil rappelle par ailleurs que la Région bruxelloise accueille **un grand nombre de personnes sans papiers**. Un rapport de la **Cour des Comptes**<sup>19</sup> estime **le non-recours à l'Aide Médicale Urgente (AMU)** entre **80% et 90%**, alors que ce droit est **légalement** garanti. La Cour des Comptes pointe que le rôle dévolu aux CPAS, au centre de la procédure, peut limiter fortement, et de manière illégale, le recours à l'AMU. Cette situation peut aggraver les problèmes de santé, accroître les hospitalisations et *in fine* augmenter la dépense publique. Le non-recours à L'AMU peut également représenter un problème de santé publique en favorisant la propagation de certaines maladies contagieuses.

Enfin, un accès accru aux services essentiels et aux soins de santé passe par **l'implication des communautés concernées** dans les études des biais structurels qui mènent au non-recours et dans la recherche et la mise en œuvre de solutions. Concrètement, ça passe par les inclure au sein des services et des comités d'accompagnement ou d'évaluations des politiques de social-santé mises en œuvre.

Le **Conseil** tient à souligner la discrimination indirecte que peut constituer la numérisation des services publics sans prévoir d'alternatives physiques. Selon le baromètre de l'Inclusion Numérique 2024, à Bruxelles, « 7 personnes sur 10 (70%) ayant un niveau de diplôme peu élevé sont vulnérables face à l'environnement en ligne, contre 16% seulement de leurs homologues diplômés de l'enseignement supérieur »<sup>20</sup>. Le **Conseil** encourage la **révision urgente de l'Ordonnance « Bruxelles numérique » et particulièrement de son article 13** afin de se mettre en conformité avec l'arrêt rendu par la Cour Constitutionnelle le 25 septembre 2025. Cet arrêt rappelle en substance que la numérisation de l'accès aux services publics ne peut faire l'économie du maintien d'alternatives physiques<sup>21</sup>.

#### **Recommandations spécifiques :**

Le **Conseil** salue l'étude exploratoire réalisée par UNIA<sup>22</sup> concernant la prise en compte du racisme sur la santé mentale et physique des personnes, et souscrit à ses recommandations<sup>23</sup>.

---

<sup>19</sup> COUR DES COMPTES, « Aide médicale urgente pour les personnes en séjour illégal - Coût et efficacité de la politique fédérale », mai 2025, disponible sur <https://www.ccrek.be/fr/publication/aide-medicale-urgente-pour-les-personnes-en-sejour-illegal>, consulté le 29 octobre 2025.

<sup>20</sup> FONDATION ROI BAUDOUIN, *Baromètre de l'inclusion numérique*, 2024.

<sup>21</sup> <https://www.liguedh.be/la-cour-constitutionnelle-consacre-le-droit-au-non-numerique/>.

<sup>22</sup> Étude menée dans le cadre de la réalisation de l'action 42 du Plan bruxellois de lutte contre le racisme.

<sup>23</sup> UNIA, « Étude exploratoire sur la prise en compte du racisme sur la santé mentale et physique des personnes », mars 2024, [www.unia.be/files/Rapport-final.pdf](http://www.unia.be/files/Rapport-final.pdf).

Afin de renforcer la prise en compte des effets du racisme sur la santé mentale<sup>24</sup>, le **Conseil** recommande :

- Que les établissements de santé mentale puissent bénéficier d'un soutien matériel et financier pour **bien accueillir des personnes pratiquant une langue étrangère**, par exemple via des interprètes ou la médiation ;
- De prévoir une ligne budgétaire pour des **professionnels spécialisés dans la question de racisme et santé mentale** et ouvrir de nouveaux services de santé mentale spécialisés sur la question ;
- Former le personnel aux biais cognitifs et au décentrement, notamment pour la médiation culturelle dans de grandes structures de santé (MSP, IHP et centre de santé mentale) ;
- De reconnaître l'impact des micro-agressions sur la santé des personnes qui en subissent, sensibilisant les professionnels de santé à les identifier et accompagner les victimes, ainsi qu'aux employeurs à les traiter au sein de l'environnement professionnel.

Il apparaît au **Conseil** que la lutte contre le racisme structurel et les discriminations dans le secteur de la santé passe également par la *manière* de former les futurs travailleurs et travailleuses du soin que ce soit en santé mentale ou physique.

Le **Conseil** recommande :

- D'intégrer dans le cursus des futurs soignants et dans la formation continue pour les soignants en activité une **formation aux biais cognitifs et au décentrement** pour reconnaître et accepter la diversité des expressions de la douleur sans la normaliser, la minimiser ou la mépriser. Dans un contexte où les contraintes hospitalières sont de plus en plus lourdes, avec des réductions de personnel et l'augmentation des cadences, le personnel a de moins en moins de temps à consacrer aux patients - ceci évitera de problèmes de communication et diminuera potentiellement l'incidence d'un diagnostic plus vague, ou au contraire, d'un surinvestissement thérapeutique ;
- **De former les services RH aux techniques de recrutement objectif et inclusif**<sup>25</sup> ;
- **D'intégrer de la diversité dans le matériel pédagogique médical.** Les manuels de médecine utilisés sont encore très eurocentrés alors que de nombreuses affections et symptômes semblent différents notamment sur les différents types de peau.

Concernant spécifiquement le secteur des maisons de repos<sup>26</sup>, le **Conseil** recommande de donner aux établissements la possibilité de **développer des projets visant à renforcer « le lien avec le quartier »**. « Ces activités favorisent les contacts inter-groupes qui, comme de nombreuses études l'indiquent, contribuent à réduire l'impact des stéréotypes négatifs sous certaines conditions »<sup>27</sup>.

---

<sup>24</sup> Le travail de réforme concernant les nouvelles normes d'agrément des établissement Maisons de Soins Psychologiques (MSP) et de Initiatives d'Habitations Protégées (IHP) a été conséquent en 2023 et 2024, mais les établissements n'ont pas de ressources supplémentaires pour bien les mettre en œuvre.

<sup>25</sup> La médiation culturelle est par exemple déjà pratiquée dans certains hôpitaux, bien que ce soit insuffisant face à la demande.

<sup>26</sup> Le secteur fait l'objet notamment de l'action 46 du Plan bruxellois, la réforme concernant les nouvelles normes d'agrément des établissements d'hébergement pour aînés (arrêté du 18 janvier 2024) étant bienvenue, malgré le manque de ressources données aux institutions pour l'appliquer pleinement.

<sup>27</sup> Voir, par exemple, les travaux de Vincent Yzerbyt : Yzerbyt V. et Demoulin S., « Les relations intergroupes », Presses Universitaires de Grenoble, 2019.

Concernant les secteurs de l'aide aux personnes sans-abri et de première ligne d'aide aux justiciables, le **Conseil appelle à poursuivre les réflexions sur la gestion de la diversité et de l'inclusion sans surcharger pour autant les services**. En effet, il faut que le Gouvernement puisse donner aux services les moyens de ses ambitions : en termes de temps et moyens pour y investir. Un soutien financier sera notamment nécessaire afin de réaliser une enquête complète et proposer différents modules de formations gratuites aux acteurs du secteur, comme ces fédérations ont pu le faire dans le passé dans le cadre des violences conjugales et intrafamiliales.

Enfin, concernant l'**EVRAS**, le **Conseil** se réjouit de son développement a priori positif sur le terrain. Le **Conseil recommande la formation aux biais cognitifs et au décentrement des personnes en charge de l'animation** des ateliers EVRAS, et ce afin de favoriser une approche tenant compte des contextes culturels des jeunes.

## 5. Sécurité et espace public

Le racisme et les discriminations genrées se manifestent de façon croisée dans l'espace public bruxellois<sup>28</sup>. En 2024, UNIA a constaté que 19% des signalements pour motifs « raciaux » concernaient des faits commis dans les transports ou dans l'espace public<sup>29</sup>.

Les femmes, et de manière encore plus aiguë les femmes racialisées, subissent un harcèlement plus fréquent que d'autres catégories de la population<sup>30</sup>. D'autres groupes vulnérables dans l'espace public sont particulièrement exposés, il peut s'agir de personnes de condition ou d'origine sociales défavorisées, de personnes sans titre de séjour ainsi que de personnes appartenant à une communauté « visible » (par exemple des personnes transgenres, des femmes portant le voile ou des personnes perçues ou identifiées comme juives ou roms<sup>31</sup>).

L'expérience du harcèlement dans l'espace public peut participer à un phénomène d'exclusion<sup>32</sup>. Ce phénomène est renforcé par l'absence de représentation symbolique. Bien que le Conseil reconnaissse des efforts récents en matière de féminisation, il souligne que trop peu de toponymes, en ce compris ceux d'arrêts de bus, tram et métro de la STIB, portent des noms valorisant des personnalités issues de groupes minorisés à Bruxelles. Si des résolutions récentes ont mis en évidence la nécessité de rétablir un équilibre en termes de genre<sup>33</sup>, une attention devrait également être portée à la diversité ethnoculturelle dans les noms visibilisés dans l'espace public.

<sup>28</sup> L'espace public est entendu au sens large : rues, places, parcs, stations et moyens de transport collectifs accessibles au public.

<sup>29</sup> UNIA, « Chiffres concernant les signalements et les dossiers d'UNIA », 2024, Outil disponible en ligne : <https://www.unia.be/fr/connaissances-recommandations/chiffres-unia> consulté le 29 octobre 2025.

<sup>30</sup> FRA, Being Black in the EU - experiences of people of African descent, 2023, disponible via le lien suivant <https://fra.europa.eu/en/publication/2023/being-black-eu#publication-tab-1>, consulté le 29 octobre 2025.

<sup>31</sup> Selon UNIA, dans son rapport sur l'antisémitisme de 2024, les signalements pour actes et discours de haine de nature antisémite ont fortement augmenté en Belgique après le 7 octobre 2023. Quant à la communauté Rom, elle reste l'une des plus exclues : en Europe, selon l'Agence des droits fondamentaux de l'UE, 80% des Roms vivent dans un risque de pauvreté (contre 17% pour le reste de la population). Pour plus de détail à ce sujet nous renvoyons le lecteur à l'Avis d'Initiative Roms et Gens du voyage qui sera prochainement publié par ce Conseil.

<sup>32</sup> Pour les femmes Roms, voir notamment : Peltier, E., « C'est dangereux ! » L'accès à l'espace public des femmes roms en situation de vulnérabilité résidentielle restreint par les violences de genre et les violences racistes, 2024, disponible via le lien suivant, <https://journals.openedition.org/gss/9050#tocto1n3>, consulté le 4 novembre 2025.

<sup>33</sup> Parlement bruxellois, *Résolution relative à la féminisation de noms d'arrêts de bus et de tram et de stations de métro de la STIB*, adoptée le 20 mai 2022.

Le **Conseil** souligne la nécessité du *gender mainstreaming* ainsi que la mise en œuvre de processus de décision incluant la participation de femmes racialisées afin de mieux prendre en compte leurs besoins spécifiques dans la sécurisation de l'espace public. Le déficit de représentation se retrouve également dans les organes de contrôle et de régulation de l'espace public. Le Conseil estime notamment que les équipes de sécurisation et d'inspection de la STIB, ainsi que les patrouilles de police, manquent de personnes référentes formées aux biais cognitifs et aux enjeux du racisme et de discrimination.

**Un espace public inclusif exige des changements structurels** garantissant la sécurité et la liberté de circulation pour toutes et tous. Le Conseil se concentre sur trois thématiques principales et interconnectées : **violences racistes, accessibilité et décolonisation de l'espace public**.

## 5.1 Violences racistes dans l'espace public

Le **Conseil** recommande :

- **De réaliser des campagnes de sensibilisation avec une approche intersectionnelle** : Mettre en œuvre, dans les gares et stations de la STIB, des affichages et spots vidéo rappelant qu'aucune forme de harcèlement (raciste, sexiste, classiste, validiste, etc.) ne sera tolérée et qu'il est possible pour chaque usager d'intervenir de manière raisonnée pour faire cesser une situation de harcèlement.

Concernant l'accueil de victimes de plaintes, le **Conseil** attire l'attention sur le fait que les femmes « sans-papiers » ne bénéficient d'aucune garantie de protection lorsqu'il s'agit de signaler des violences ou discriminations, ce qui les constraint trop souvent à tolérer des situations de harcèlement ou d'exploitation voire des violences sexistes et sexuelles (valable dans l'espace public mais également sur le lieu de travail ou dans l'espace domestique). Le **Conseil** souligne qu'un dépôt de plaintes doit toujours être possible et encouragé pour toute personne victime de faits de violence ou d'abus, et ce sans que le statut de séjour de la victime ne puisse influer dans le processus.

Le **Conseil** recommande :

- D'établir de partenariats avec des associations de terrain pour la récolte de plaintes, à l'exemple de ce qui est déjà proposé dans le cadre de l'action 16 du Plan bruxellois d'inclusion des personnes LGBTQIA+<sup>34</sup> ;
- D'améliorer la formation du personnel de terrain (équipe d'intervention de la STIB et police de proximité) à la prise de conscience de biais cognitifs et aux enjeux de racisme et de discrimination pour éviter de renforcer la stigmatisation de groupes minorisés ;
- D'apporter de réelles garanties à une personne sans titre de séjour sur le fait qu'un dépôt de plainte ne l'exposera pas à un risque de subir une procédure d'expulsion du territoire. Le **Conseil** propose de dissocier clairement les procédures de contrôle de la réglementation administrative fédérale sur le droit de séjour de l'accès aux droits et services dans l'espace public et notamment les droits à la mobilité et à la sécurité<sup>35</sup>.

<sup>34</sup> Equal.Brussels, 2022, Plan bruxellois d'inclusion des personnes LGBTQIA+ 2022-2025, disponible via le lien suivant : [https://equal.brussels/wp-content/uploads/2024/08/FR\\_Plan\\_LGBTQIA\\_Anysurfer.pdf](https://equal.brussels/wp-content/uploads/2024/08/FR_Plan_LGBTQIA_Anysurfer.pdf).

<sup>35</sup> La Région pourrait notamment s'inspirer du concept de *sanctuary cities* aux Etats-Unis dans lesquels la police locale ne participe pas aux contrôles du droit de séjour.

## 5.2 Accessibilité dans l'espace public

L'accessibilité de l'espace public n'est pas seulement une question d'accès physique, bien que cette question comporte encore d'innombrables défis. A ce titre le **Conseil** renvoie vers les travaux du *Conseil bruxellois des personnes en situation de handicap*<sup>36</sup>. L'accessibilité est également une question d'accès financier et symbolique, le coût des transports, combiné à la peur des contrôles ciblés, peut conduire à un cercle vicieux d'isolement et de réduction des opportunités économiques et sociales.

Selon le **Conseil**, il est important de rappeler que l'espace public doit pouvoir être accessible à toutes et tous, indépendamment de la situation économique ou administrative des personnes.

Le **Conseil** recommande :

- D'élaborer une charte d'inclusion pour l'espace public, intégrant des normes d'accessibilité, de sécurité et de représentation (concernant le genre, l'origine sociale, la condition sociale, l'origine ethnique, le handicap, etc.) ;
- De promouvoir la méthodologie des marches exploratoires existantes à Bruxelles<sup>37</sup>, en communiquant de manière ciblée à leur sujet pour favoriser la participation de groupes minorisés et en renforçant le suivi institutionnel des recommandations issues de ces démarches ;
- D'adapter l'application *Fix My Street* en élargissant ses catégories de signalement, afin de permettre la remontée d'informations relatives aux zones d'insécurité perçue (éclairage insuffisant, aménagements défaillants, etc.) et de prioriser les interventions urbanistiques dans l'espace public ;
- De sensibiliser les acteurs de l'urbanisme à travers l'organisation d'ateliers et d'événements (comme les Journées du Matrimoine), visant à démocratiser l'espace public sous une approche féministe et antiraciste ;
- De maintenir certaines facilités pour les demandeurs d'emploi<sup>38</sup> et l'approfondissement de tarifs adaptés aux besoins et à la situation économique des usagers de l'espace publics<sup>39</sup> ;
- De soutenir des initiatives qui favorisent l'inclusion de jeunes femmes racialisées dans l'espace public, notamment via :
  - La promotion d'ateliers d'autodéfense féministe, renforçant le sentiment d'appartenance et la confiance en soi<sup>40</sup> ;
  - L'amélioration des infrastructures de loisirs (centres culturels, terrains de sport urbains, etc.), en les repensant de manière participative, pour et par les groupes les plus souvent minorisés dans ces espaces urbains.

<sup>36</sup> Pensons notamment aux investissements nécessaires pour rendre le réseau de la STIB plus accessible aux personnes en situation de handicap.

<sup>37</sup> Voir notamment walk.brussels, initiative soutenue par Bruxelles mobilité et la Ville de Bruxelles.

<sup>38</sup> Nous pensons notamment au dispositif permettant aux demandeurs d'emploi d'obtenir des trajets STIB gratuits via ACTIRIS.

<sup>39</sup> La Région pourrait s'inspirer des grilles tarifaires mises en place au TEC permettant des tarifs à 1€/mois pour certaines catégories de la population.

<sup>40</sup> A l'exemple des activités menées par Garance asbl.

### 5.3 Décoloniser l'espace public

La décolonisation de l'espace public bruxellois passe non seulement par l'accueil et la valorisation de cultures, d'identités et de modes de vie divers, mais aussi par des actions concrètes pour diversifier la toponymie de nos rues, arrêts de transport public, parcs, etc. Remplacer les noms glorifiant la colonisation par des références plus justes et inclusives permet d'envoyer un message clair : « Bruxelles est une ville plurielle, fière de toutes ses composantes ».

Le **Conseil** salue l'adoption du **plan d'action pour la décolonisation de l'espace public en Région bruxelloise** et invite le Gouvernement à soutenir Urban.brussels, pour en assurer le suivi et le financement<sup>41</sup>.

Le **Conseil** encourage le Gouvernement bruxellois à promouvoir les initiatives en faveur de la féminisation et de la décolonisation de l'espace public<sup>42</sup>.

Le **Conseil** recommande :

- De partir des préoccupations des groupes minorisés par le colonialisme et d'associations œuvrant à l'antiracisme sur le terrain, en les incluant à toutes les étapes d'un processus de décolonisation suivant une démarche participative ;
- Une communication large autour des initiatives de décolonisation<sup>43</sup> ;
- Une évaluation cyclique de leurs impacts auprès des groupes concernés<sup>44</sup> sur le sentiment d'appartenance ou de sécurité dans l'espace public ;
- De mettre en œuvre un cadre clair dans la planification régionale pour réaliser les objectifs de féminisation et de décolonisation, notamment dans le choix des noms de lieux publics.

---

<sup>41</sup> Urban.brussels, *Vers la décolonisation de l'espace public en Région de Bruxelles-capitale*, mai 2023, disponible via le lien suivant : <https://cloud.urban.brussels/s/3BY3zgw9nN5KLZX>, consulté le 5 novembre 2025.

<sup>42</sup> On peut notamment citer les balades féministes (Noms peut-être), les visites guidées à perspective décoloniale, ainsi que le mouvement en faveur de l'attribution d'une place Lumumba à Ixelles.

<sup>43</sup> Notamment au moyen de panneaux explicatifs sur place, éventuellement accompagnés d'un QR code renvoyant à l'histoire du nouveau nom, aux justifications de son choix, ainsi qu'à d'autres changements toponymiques.

<sup>44</sup> Le Conseil souligne, dans le cadre de cet avis et dans ses travaux en général, que l'utilisation des expressions « groupes concernés » ou « communautés concernées » ne doivent pas être comprises dans un sens excluant. Elles renvoient, dans le champ des études et des pratiques antiracistes, aux personnes ou aux descendants de personnes ayant directement subi les processus historiques de domination coloniale, dont l'expérience et la mémoire doivent être pleinement reconnues. Employer ce terme vise à garantir que les voix de ces groupes - longtemps marginalisées ou confisquées- soient entendues et participent effectivement à chaque étape du processus. Cela n'exclut en rien la responsabilité collective ni la participation de l'ensemble de la société à la décolonisation de l'espace public.

## Glossaire

*Ce glossaire, loin d'être exhaustif, sera amené à être étoffé au fur et à mesure des travaux entrepris par le Conseil. Il s'agit ici d'aborder certains termes utilisés dans cet avis afin d'en préciser les contours et de limiter les erreurs d'interprétations.*

**Approche intersectionnelle :** « *Notion sociologique qui désigne la manière dont les différentes formes d'oppression comme le racisme, le sexism, le classisme, le validisme, l'homophobie, la transphobie, et d'autres, s'articulent et se renforcent mutuellement*<sup>45 46</sup>. *Dans la lutte contre les inégalités, l'approche intersectionnelle vise à mettre en lumière les oppressions structurelles et systémiques dont sont victimes certains groupes au sein de la société. Et de mieux protéger leurs droits* »<sup>47</sup>.

**Décolonisation :** « *La décolonisation désigne le processus par lequel un pays ou une région colonisée (re)devient indépendant. Dans une seconde acceptation, il s'agit du processus visant à déconstruire les hiérarchies de savoir, de représentations et de rapports sociaux hérités du colonialisme. La décolonisation concerne la décolonisation des mentalités, des discours, des savoirs, de l'espace public, de l'économie, etc. En effet, les systèmes de pensées ayant justifié la colonisation ont tendance à persister dans l'organisation des sociétés actuelles (aussi bien dans les populations des ex-pays colonisateurs que dans les populations des ex-pays colonisés) et ce, malgré que nous soyons dans une ère a priori post-coloniale au sens premier du terme. En ce sens, la décolonisation vise à déconstruire ces mythes persistants qui ont des effets concrets sur les individus (ex. : eurocentrisme, mythe du sauveur blanc, racisme)* »<sup>48</sup>.

**Racialisation :** *Processus par lequel des groupes (souvent les groupes dominants) utilisent des aspects/critères culturels et/ou biologiques pour construire une hiérarchie de supériorité et infériorité entre groupes sociaux*<sup>49</sup>.

### Formes spécifiques de racisme :

**Afrophobie :** *L'afrophobie est une forme de racisme qui vise les personnes d'ascendance africaine ou perçues comme telles. Elle se manifeste par des actes de discrimination directe, indirecte et institutionnelle, ainsi que par la violence, notamment par des discours de haine*<sup>50</sup>.

**Antisémitisme :** « *L'antisémitisme est une discrimination, un préjugé, une hostilité ou une violence à l'encontre des personnes juives en tant que juifs, ou des institutions juives en tant que juives* »<sup>51</sup>.

**Antitsiganisme :** « *L'antitsiganisme est une forme spécifique de racisme, une idéologie fondée sur la supériorité raciale, une forme de déshumanisation et de racisme institutionnel nourrie par une*

<sup>45</sup> TilT, *L'intersectionnalité, c'est quoi ?*; article disponible via le lien suivant : [L'intersectionnalité, ça veut dire quoi ? | Tilt](https://tilt.be/lintersectionnalite-ca-veut-dire-quoi-tilt).

<sup>46</sup> Crenshaw, K, « Demarginalizing the Intersection of Race and Sex : A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics », 1989, *University of Chicago Legal Forum: Vol. 1989: Iss. 1, Article 8*.

<sup>47</sup> Définition d'UNIA, « *Intersectionnalité et discrimination* », [Intersectionnalité et discrimination | Unia](https://unia.be/intersectionnalite-et-discrimination-unia).

<sup>48</sup> CNCD, « Lexique des termes décoloniaux », C.N.C.D., 2020. Disponible via le lien suivant : <https://www.cncd.be/IMG/pdf/2020-12-lexique-termes-decoloniaux.pdf>.

<sup>49</sup> Définition inspirée de Grosfoguel R, « *Race and ethnicity or racialized ethnicities? Identities within global coloniality* », *Ethnicities*, 2004, vol. 4, n° 3, p. 326.

<sup>50</sup> Définition inspirée d'une résolution adoptée par l'Assemblée parlementaire du Conseil de l'Europe en date du 24 juin 2021, « *Lutter contre l'afrophobie, ou le racisme anti-Noir·e·s, en Europe* », disponible via le lien suivant : <https://assembly.coe.int/nw/xml/XRef/Xref-XML2HTML-FR.asp?fileid=29372>.

<sup>51</sup> Définition issue de *la Jerusalem Declaration on Antisemitism*, qui s'accompagne de 15 lignes directrices détaillées. Disponible via le lien suivant : [Jerusalem Declaration on Antisemitism](https://www.jerusalemdo.org/declaration-on-antisemitism)

*discrimination historique, qui se manifeste, entre autres, par la violence, le discours de haine, l'exploitation, la stigmatisation et la discrimination dans sa forme la plus flagrante »<sup>52</sup>.*

**Islamophobie :** *L'islamophobie désigne l'ensemble des attitudes, actes et discours hostiles ou discriminatoires visant des personnes ou des groupes en raison de leur appartenance réelle ou supposée à la religion musulmane. Elle se manifeste par des préjugés, des stigmatisations, des discours de haine, des discriminations institutionnelles ou des violences physiques et symboliques qui affectent la dignité, les droits et la sécurité des personnes concernées<sup>53</sup>.*

\* \* \* \*

---

<sup>52</sup> Définition issue du glossaire de l'ECRI, Disponible via le lien suivant : [Glossaire de l'ECRI - Commission européenne contre le racisme et l'intolérance \(ECRI\)](https://www.ecri.europa.eu/glossaire-de-l-ecri-commission-europeenne-contre-le-racisme-et-l-intolérance-ecri).

<sup>53</sup> Définition qui reprend l'approche adoptée par l'Assemblée parlementaire du Conseil de l'Europe (résolution 2457), et des Nations-Unies. Il est important de préciser qu'elle ne remet nullement en cause le droit à une critique légitime des idées, des croyances ou des institutions religieuses, mais vise uniquement à protéger les individus contre les préjugés et la haine fondés sur leur identité réelle ou supposé.