




RAPPORT ANNUEL

2025



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





Rédaction

Le Secrétariat du Conseil

Mise en page

Service Communication de Brupartners

Site internet

<https://www.brupartners.brussels/fr/conseil-bruxellois-pour-lelimination-du-racisme>



I. Introduction

4



II. Le Mot de la Présidence du Conseil

5



III. Le cadre légal du Conseil

7



IV. Les missions du Conseil

9



V. La composition du Conseil

11



VI. 2025, en bref

15



VII. Les activités du Conseil en 2025

16

- Les avis du Conseil
- L'avis de début de législature 2024-2029 du Conseil
- Les interpellations politiques du Conseil
 - Présentation du rapport annuel 2024 en Commission Égalité des Chances (29/04/2025)
 - Prise de position concernant les actes racistes du 04/05/2025 à Bruxelles
- Les collaborations du Conseil



VIII. Le budget et la gouvernance

22



IX. Conclusion

23



I. Introduction

En 2025, le Conseil bruxellois pour l'élimination du racisme a poursuivi son installation progressive et consolidé ses premières actions dans un contexte institutionnel encore marqué par les affaires courantes et l'absence d'un Gouvernement de plein exercice durant une grande partie de l'année. Malgré ces contraintes, le Conseil a confirmé son rôle naissant d'instance consultative chargée d'éclairer les politiques publiques bruxelloises en matière de lutte contre le racisme et les discriminations raciales.

La Région de Bruxelles-Capitale demeure un espace profondément marqué par la diversité de sa population, diversité qui constitue un atout majeur pour la cohésion sociale, la créativité et le dynamisme de la Région. Cependant, les inégalités persistantes, les discriminations structurelles et les tensions exacerbées par des discours polarisants témoignent de la nécessité d'un engagement public continu et ambitieux. Dans ce contexte, le Conseil joue un rôle essentiel : analyser, documenter et porter la voix des acteurs de terrain et des organisations de la société civile, afin de contribuer à une société bruxelloise inclusive, respectueuse des droits fondamentaux et consciente des multiples formes de racisme qui affectent encore trop de personnes.

L'année 2025 a également été marquée par l'entrée en vigueur et la mise en œuvre du Code bruxellois de l'égalité, de la non-discrimination et de la promotion de la diversité, adopté en avril 2024

Ce nouveau cadre légal renforce considérablement les outils à disposition des institutions publiques et confirme la place centrale du Conseil parmi les mécanismes régionaux visant à garantir l'égalité de traitement et à prévenir les discriminations fondées sur les critères dits raciaux.

Dans ce contexte politique et institutionnel, le Conseil a concentré ses efforts sur la construction de son premier avis de début de législature, sur l'ancrage de ses méthodes de travail, et sur le développement des collaborations nécessaires avec les autres acteurs publics et associatifs engagés dans la lutte contre le racisme. Bien que 2025 n'ait pas vu de demandes d'avis du Gouvernement — situation inhérente à la période d'affaires courantes — le Conseil a maintenu un rythme de travail soutenu, témoignant de sa volonté d'assurer pleinement la mission que lui confie le législateur.

Ce deuxième rapport annuel traduit ainsi une année de structuration, de mobilisation et de consolidation. Il reflète la détermination du Conseil à devenir un acteur incontournable de l'élaboration des politiques publiques en matière d'antiracisme, en garantissant que les réalités vécues et les expertises du secteur associatif, académique et des interlocuteurs sociaux puissent orienter les décisions politiques.

Le Conseil poursuivra en 2026 cet engagement avec la même ambition : contribuer à faire de Bruxelles une Région où les droits fondamentaux sont garantis pour toutes et tous, indépendamment de la couleur de peau, de l'origine ou de l'ascendance, et où chaque personne peut participer pleinement à la vie collective sans crainte de discrimination.



II. Le Mot de la Présidence du Conseil



Chères Bruxelloises, chers Bruxellois,

L'année écoulée a été marquée par un travail d'une intensité et d'une ambition particulières pour le Conseil bruxellois pour l'élimination du racisme.

Composé des partenaires sociaux bruxellois, de onze organisations de la société civile antiraciste, d'UNIA et d'acteurs académiques, notre Conseil incarne une force collective unique.

Il réunit autour d'une même table des expertises complémentaires, ancrées à la fois dans la connaissance scientifique, l'analyse structurelle et l'expérience quotidienne des terrains bruxellois. C'est cette diversité d'approches qui fait la solidité et la légitimité de notre travail.

Cette année, nous avons concentré notre énergie sur l'élaboration d'avis et de recommandations essentielles : en premier lieu, l'avis de début de législature proposé au lendemain des élections régionales, véritable feuille de route pour une Région qui aspire à faire de l'égalité non pas une promesse, mais une réalité vécue.

Dans un contexte où près de 38% des citoyen-ne-s belges déclarent avoir subi une discrimination dans l'année écoulée, où un simple nom peut encore réduire les chances d'accéder à un logement, et où les réformes socio-économiques menacent d'exclure des dizaines de milliers de Bruxellois — majoritairement issus des minorités — notre responsabilité institutionnelle est immense.

Notre avis de début de législature veut répondre à cette urgence. Le processus que nous avons conduit pour y parvenir a été exigeant et collectif : durant de longs mois, le Conseil a structuré ses travaux autour de groupes thématiques, nourris par les apports d'experts reconnus que nous avons auditionnés. Leurs interventions ont permis d'éclairer les mécanismes structurels du racisme, d'identifier les points de rupture dans l'accès aux droits, et de co-construire des recommandations concrètes, ancrées dans la réalité sociale, ambitieuses et réalisables.

Cette approche, bâtie sur l'écoute et l'analyse rigoureuses, nous a permis d'aboutir à un consensus fort adopté le 18/12/2025, malgré un contexte institutionnel fragile.



Ce travail a également valu à notre Conseil d'être auditionné à deux reprises par le Parlement bruxellois, signe clair de la reconnaissance politique de notre expertise et de la pertinence de nos recommandations. Ces auditions ont ainsi constitué des moments essentiels pour affirmer notre mandat inscrit dans le Code Égalité 2024 : celui d'être un acteur incontournable de la lutte contre le racisme structurel, de veiller à ce que chaque décret intègre la dimension égalité, et d'être associé à l'évaluation comme à la construction des politiques antiracistes régionales.

Face aux défis majeurs auxquels la Région bruxelloise est confrontée (précarisation économique, discriminations dans l'emploi et le logement, freins, voire obstacles dans l'accès aux soins, fractures numériques grandissantes, méfiance envers les institutions), notre Conseil n'a jamais dévié de sa ligne : produire un travail robuste, documenté et cohérent.

L'approche transversale que nous défendons ne relève pas d'un slogan. Elle s'est concrétisée dans l'analyse minutieuse de cinq domaines clés : la prévention, le logement, l'emploi, la santé et les services sociaux, ainsi que l'espace public et la sécurité.

Chacun de ces domaines représentait pour nous une priorité pour laquelle nous avons formulé des recommandations assises sur des constats objectivés, sur des données actualisées et sur les contributions d'acteur·rice·s de terrain directement confronté·e·s aux réalités sociales gangrenées par le racisme et les discriminations.

Ce rapport annuel retrace l'ensemble de ce chemin : les analyses, les auditions, les travaux collectifs, les obstacles rencontrés parfois, les avancées obtenues souvent, mais aussi la détermination continue qui a animé chaque membre du Conseil. Il met en lumière l'importance d'une gouvernance antiraciste forte, financée, coordonnée et transparente, seule capable de répondre à un phénomène systémique qui exige des réponses systémiques.

Alors que la Région traverse une période d'incertitude politique affectant directement la société civile, nos travaux rappellent que la lutte pour l'élimination du racisme ne peut être reléguée aux affaires courantes. Elle nécessite une vision de long terme, un engagement budgétaire clair, et une participation réelle des publics concernés.

Cet engagement, nous l'avons porté sans relâche. Et nous continuerons à nous impliquer avec la même conviction : faire de Bruxelles non pas un miroir déformé des inégalités, mais un modèle européen de cohésion, de justice et d'égalité réelles entre toutes et tous.

— Eva Maria JIMENEZ LAMAS
Vice-Présidente
du Conseil bruxellois
pour l'élimination du racisme



III. Le cadre légal du Conseil

Le Conseil bruxellois pour l'élimination du racisme a été initialement créé par *l'ordonnance du 06/07/2023 portant sur la création d'un Conseil consultatif bruxellois pour l'élimination du racisme en Région de Bruxelles-Capitale*.

La Région de Bruxelles-Capitale ayant pour ambition de se doter d'un Code rassemblant toutes les dispositions légales et réglementaires en matière de diversité et de lutte contre les discriminations, l'ordonnance du 06/07/2023 a été abrogée et les dispositions applicables au Conseil bruxellois pour l'élimination du racisme ont été intégrées dans ***les décret et ordonnance conjoints du 04/04/2024 de la Région de Bruxelles-Capitale, de la Commission communautaire commune et de la Commission communautaire française portant le Code bruxellois de l'égalité, de la non-discrimination et de la promotion de la diversité*** (dénommé le Code Égalité).

Les articles 98 à 109 du Code Égalité traitent plus spécifiquement du Conseil bruxellois pour l'élimination du racisme.





Le Code bruxellois de l'égalité, de la non-discrimination et de la promotion de la diversité est entré en vigueur le 16/10/2024.

Le Code est un cadre unique pour agir pour l'égalité et contre les discriminations à tous les niveaux: les droits et obligations des citoyens sont renforcés, harmonisés et précisés, et les actions pour des politiques publiques inclusives sont valorisées et systématisées.

Le Code a notamment pour ambition de :

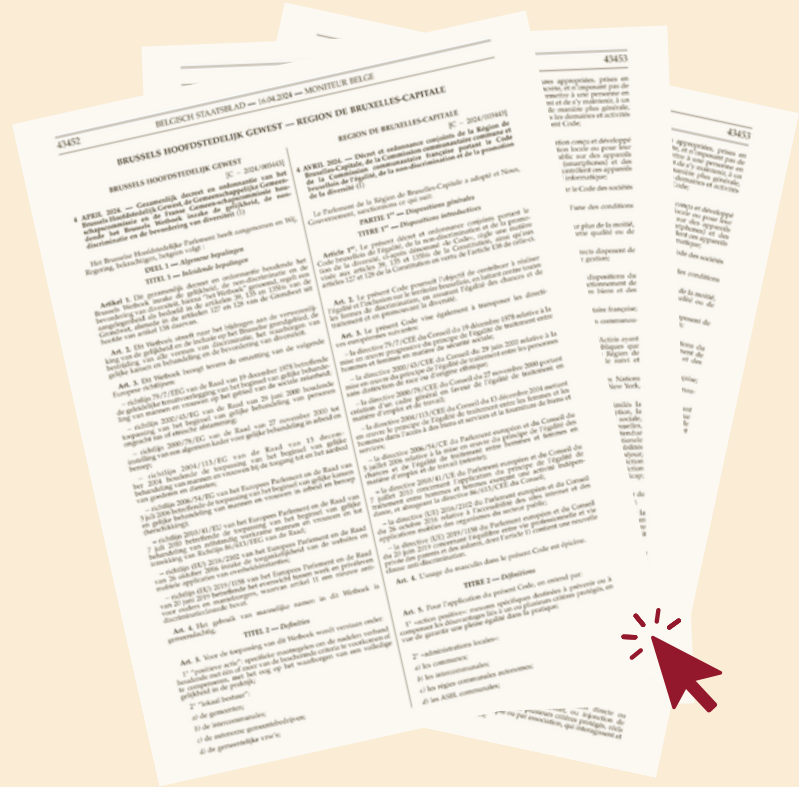
✓ **Plus de cohérence et d'accessibilité** : toutes les règles relatives à l'égalité et à la lutte contre les discriminations à Bruxelles ont été rassemblées et harmonisées dans un texte unique.

✓ **Des protections consolidées** :

- L'interdiction des discriminations intersectionnelles est désormais explicitement reconnue ;
- Le droit aux aménagements raisonnables est étendu aux aidant·es proches de personnes en situation de handicap.

✓ **Des droits des victimes renforcés** : les indemnités forfaitaires en cas de discrimination sont rehaussées et modulables.

✓ **Des mesures ambitieuses pour impliquer toutes les compétences bruxelloises autour de l'inclusion** : des plans d'actions transversaux obligatoires et des outils légaux à disposition des administrations (analyse d'impact des politiques publiques, statistiques administratives, conseils consultatifs).





IV. Les missions du Conseil

Le Conseil contribue efficacement à l'élimination de toute forme de discrimination vis-à-vis des personnes fondées sur des critères protégés dits raciaux.

Les missions confiées au Conseil sont les suivantes :

- **Formuler des avis, en matière de lutte contre le racisme et les discriminations fondées sur des critères protégés dits raciaux**, de sa propre initiative ou à la demande d'un Ministre ou Secrétaire d'Etat du Gouvernement, du Collège de la Commission communautaire flamande, du Collège de la Commission communautaire française, du Collège réuni de la Commission communautaire commune, et ce dans la mesure où cette demande relève de leurs compétences ;
- **Formuler un avis au début de la législature et en fin de législature** en ce qui concerne les objectifs du Gouvernement repris dans la Déclaration de politique régionale ;
- **Suivre la thématique**, également à d'autres niveaux de pouvoir pour autant que cela ait un impact sur la Région ;
- **Favoriser la concertation et la collaboration entre tous les acteurs concernés** et les autres Conseils consultatifs thématiques existants.





Quelques notions et définitions du Code Égalité :

DISTINCTION DIRECTE

Discrimination directe ou indirecte, harcèlement discriminatoire ou sexuel, ou injonction de discriminer fondé simultanément sur plusieurs critères protégés, réels ou supposés, attribués en propre ou par association, qui interagissent et deviennent indissociables.

DISTINCTION INDIRECTE

La situation qui se produit lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre est susceptible d'entraîner, par rapport à d'autres personnes, un désavantage particulier pour des personnes caractérisées par un ou plusieurs critères protégés, réels ou supposés, octroyés en propre ou attribués par association.

DISCRIMINATION DIRECTE

Distinction directe, fondée sur un ou plusieurs critères protégés, qui ne peut être justifiée sur la base des dispositions du Code Égalité.

CRITÈRES PROTÉGÉS

Le sexe, critère auquel sont assimilés la grossesse, l'accouchement, l'allaitement, la maternité, l'adoption, la procréation médicalement assistée, la transition médicale ou sociale, l'identité de genre, l'expression de genre, les caractéristiques sexuelles, la paternité, la comaternité, la copaternité, la coparentalité, la prétendue race, la couleur de peau, l'ascendance, la nationalité, l'origine nationale ou ethnique, l'origine et la condition sociales, les responsabilités familiales, en ce compris la monoparentalité, l'âge, le statut de séjour, l'orientation sexuelle, l'état civil, la naissance, la fortune, la conviction religieuse ou philosophique, la conviction politique, la conviction syndicale, la langue, l'état de santé passé, actuel ou futur, un handicap, une caractéristique physique ou génétique.

CRITÈRES PROTÉGÉS DITS RACIAUX

La prétendue race, la couleur de peau, la nationalité, l'ascendance et l'origine nationale ou ethnique.

DISCRIMINATION INTERSECTIONNELLE

Discrimination directe ou indirecte, harcèlement discriminatoire ou sexuel, ou injonction de discriminer fondé simultanément sur plusieurs critères protégés, réels ou supposés, attribués en propre ou par association, qui interagissent et deviennent indissociables.

INCLUSION

Adaptation de l'environnement sociétal dans lequel tous les obstacles sont levés afin que tous les membres de la société puissent participer pleinement et de façon autonome et égale aux prises de décision et aux activités politiques, sociales, culturelles et économiques de la société, quelles que soient leurs particularités, en particulier au regard des critères protégés.

ACTION POSITIVE

Mesures spécifiques destinées à prévenir ou à compenser les désavantages liés à un ou plusieurs critères protégés, en vue de garantir une pleine égalité dans la pratique.

DISCRIMINATION INDIRECTE

Distinction indirecte fondée sur un ou plusieurs critères protégés, qui ne peut être justifiée sur la base des dispositions du Code Égalité.



V. La composition du Conseil

Conformément à l'article 103 du Code Égalité, le Conseil est composé de 20 membres effectifs et 20 membres suppléants à savoir :

- 11 membres effectifs et 11 membres suppléants provenant d'**organisations pertinentes de la société civile antiraciste** proposés par le Ministre ou Secrétaire d'État en charge de l'égalité des chances suite à un appel à candidatures. La sélection veille à la représentativité des divers mouvements antiracistes actifs en Région Bruxelles-Capitale ;
- 6 membres effectifs et 6 membres suppléants proposés par **Brupartners**, dont la moitié représente les organisations représentatives des travailleurs et l'autre moitié les organisations représentatives des employeurs, ou des classes moyennes et des employeurs du non-marchand ;
- 2 membres effectifs et 2 membres suppléants provenant du **corps académique d'établissements universitaires bruxellois** proposés par le Ministre ou Secrétaire d'État en charge de l'égalité des chances ;
- 1 membre effectif et 1 membre suppléant proposés par **Unia**.

Le **Conseil bruxellois de l'égalité entre les femmes et les hommes** et le **Conseil bruxellois des personnes en situation de handicap** peuvent chacun envoyer un membre observateur au Conseil bruxellois pour l'élimination du racisme.

Le Gouvernement peut prévoir la représentation d'autres conseils consultatifs en matière d'égalité des chances au sein du Conseil bruxellois pour l'élimination du racisme.

Les membres du Conseil bruxellois pour l'élimination du racisme sont désignés par le Gouvernement. C'est *l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 01/02/2024 portant sur la désignation des membres du Conseil consultatif bruxellois pour l'élimination du racisme en Région de Bruxelles-Capitale* qui a ainsi fixé la composition effective du Conseil. L'arrêté a été publié au Moniteur belge le 15/02/2024.



Le Secrétariat du Conseil est assuré par l'équipe administrative de Brupartners :

Gil BOUTAHER

gboutaher@brupartners.brussels



Les membres du Conseil

Situation en décembre 2025



ORGANISATIONS PERTINENTES DE LA SOCIÉTÉ CIVILE ANTIRACISTE

Membres effectifs

Eve HANSON
(Royale Union Saint-Gilloise)

Olivier BONNY
(ESMA Carrefour des cultures)

Loredana MARCHI
(Le Foyer /
MigratieMuseumMigration)

Ursule AKATSHI
(Forum LISANGA)

Emmanuelle EINHORN
(CCLJ)

Membres suppléants

Wouter BLOCKX
(Royale Union Saint-Gilloise)

Eleonora MUSTAFOVSKA
(ESMA Carrefour des cultures)

Witney APPIAH AMPOFO
(Le Foyer /
MigratieMuseumMigration)

Elise MABAYA
(Forum LISANGA)

Nadine HAIM
(CCLJ)

XX
(MRAX)

*Retrait de **Garance** du Conseil
le 10/04/2025*

Geneviève KANINDA
(Les Amis du CLCMD)

Zehra TUNCER
(LEVL)

Delphine MOUJAHID
(Bepax)

Beatriz CAMARGO
(CBAI)

Nicha MBULI
(MRAX)

*Retrait de **Garance** du Conseil
le 10/04/2025*

Aliou BALDÉ
(Les Amis du CLCMD)

Kathleen VAN DEN DAELE
(LEVL)

Solange UMUHOZA
(Bepax)

Alexandre ANSAY
(CBAI)



BRUPARTNERS

*organisations représentatives des employeurs,
des classes moyennes et des employeurs du non-marchand*

Membres effectifs

Samad GUESSOUS
(BRU-EI_ZO)

Emilie FRANKINET
(BRUXEO)

*BECI a décidé de retirer sa participation
aux travaux du Conseil bruxellois pour
l'Élimination du Racisme à dater du
01/10/2024*

Membres suppléants

Julie HUNTZ
(BRU-EI_ZO)

Kelly TIMPERMAN
(BRUXEO)

*BECI a décidé de retirer sa participation
aux travaux du Conseil bruxellois pour
l'Élimination du Racisme à dater du
01/10/2024*

BRUPARTNERS

*organisations représentatives
des travailleurs*

Membres effectifs

Paola PEEBLES
(FGTB)

Eva Maria JIMENEZ LAMAS
(CSC)

Eva SAHIN
(CGSLB)

Membres suppléants

Stéphanie RARY
(FGTB)

Cédric SIMON
(CSC)

Michael DUFRANE
(CGSLB)

CORPS ACADÉMIQUE D'ÉTABLISSEMENTS UNIVERSITAIRES BRUXELLOIS

Membres effectifs

Jean-Philippe SCHREIBER
(ULB)

XX
(XX)

Membres suppléants

Laura CALABRESE
(ULB)

XX
(XX)

UNIA

Membres effectifs

Fatima HANINE

Membres suppléants

Bruno MARTENS



OBSERVATRICE

*pour le Conseil bruxellois
de l'égalité entre les femmes et les hommes*



Murielle COIRET

PRÉSIDENCE

Esther KOUABLAN (Présidente)
(démission le 25/11/2025)

Ursule AKATSHI (Vice-Présidente)

Eva Maria JIMENEZ LAMAS (Vice-Présidente)

OBSERVATEUR

*pour le Conseil bruxellois
des personnes en situation de handicap*



CONSEIL BRUXELLOIS DES PERSONNES
EN SITUATION DE HANDICAP
BRUSSELSE RAAD VOOR PERSONEN
MET EEN HANDICAP

Hatim HADDAD

BUREAU DU CONSEIL

**Esther KOUABLAN
(Présidente)**
(démission le 25/11/2025)

Olivier BONNY

**Ursule AKATSHI
(Vice-Présidente)**

Beatriz CAMARGO

**Eva Maria JIMENEZ LAMAS
(Vice-Présidente)**

Geneviève KANINDA



VI. 2025, en bref



Présentation du
Conseil et du
rapport annuel

2024

en Commission Égalité des
Chances du Parlement
bruxellois



8

réunions du
Conseil

11

réunions de GT
thématiques



1

prise de
position du
Conseil



12

réunions du Bureau



Publication du

1er

avis de début de
législature du Conseil





VII. Les activités du Conseil en 2025

Les avis du Conseil

En 2025, le Conseil n'a reçu aucune demande d'avis de la part du Gouvernement ou des Collèges des Commissions communautaires, en raison de la période d'affaires courantes qui s'est prolongée toute l'année. Cette situation limite naturellement le rôle d'un organe consultatif.

Néanmoins, le Conseil a poursuivi ses travaux en élaborant son premier avis de début de législature. Ce document, conçu comme un mémorandum de recommandations, constitue le premier texte programmatique du Conseil. Il présente une analyse approfondie des enjeux bruxellois en matière de lutte contre le racisme et formule des propositions à destination des autorités compétentes.



L'avis de début de législature 2024-2029 du Conseil

En vertu des décret et ordonnance conjoints du 04/04/2024 de la Région de Bruxelles-Capitale, de la Commission communautaire commune et de la Commission communautaire française portant le Code bruxellois de l'égalité, de la non-discrimination et de la promotion de la diversité (dénommé le Code Égalité), le Conseil bruxellois pour l'Élimination du Racisme a pour mission, notamment, de **formuler un avis au début de la législature et en fin de législature en ce qui concerne les objectifs du Gouvernement repris dans la Déclaration de Politique Régionale.**

Les négociations politiques qui ont suivi les élections régionales du 09/06/2024, destinées à installer un nouveau Gouvernement et à fixer un Accord de Gouvernement pour la législature 2024-2029 n'ont pas permis d'aboutir rapidement.

Les Conseils consultatifs bruxellois ont fait face en 2025 à un Gouvernement en affaires courantes, ce qui explique l'absence de nouveaux projets et de nouvelles ambitions pour relever les défis que rencontrent la Région et les pouvoirs communautaires bruxellois, notamment en matière d'égalité des chances, d'inclusivité et de lutte contre les discriminations.



Conscient de l'importance de faire entendre, dès le début de la nouvelle législature 2024-2029, la voix des acteurs de la société civile, le Conseil a, sans préjuger d'un Accord de Gouvernement qui se faisait attendre, travaillé longuement et adopté en décembre un avis de début de législature. Cet avis a été décliné en deux versions, une contenant l'ensemble des développements¹, l'autre ne contenant que les recommandations² (voir ci-contre).

Méthodologie de travail

Au début de l'année 2025, le Conseil a constitué cinq groupes de travail thématiques. Les membres se sont répartis en fonction de leurs affinités ou expertises. Chaque groupe était coordonné par un ou une responsable chargée d'organiser les réunions et de superviser la rédaction de la partie correspondante de l'avis.

Les groupes de travail ont mené leurs analyses de manière autonome, en débattant des priorités et en auditionnant des experts lorsque cela s'avérait pertinent. Leurs conclusions ont ensuite été présentées en séance plénière, permettant d'enrichir les réflexions et d'aboutir à un texte commun.

Cette phase d'échanges, parfois longue au vu de la diversité des sensibilités représentées au sein du Conseil, s'est déroulée dans un esprit constructif. Elle a permis d'aboutir à un avis final respectant les positions de l'ensemble des membres impliqués.

①



②



Contenu

Cet avis constitue une étape majeure pour le Conseil. Fruit d'un travail collectif associant expertises de terrain, partenaires sociaux et monde académique, il propose une vision ambitieuse et structurée de la lutte contre le racisme, à travers 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.

Le Conseil y formule des recommandations concrètes et innovantes, fondées sur l'analyse des réalités bruxelloises et sur les meilleures pratiques européennes et internationales. Il appelle à une mobilisation résolue de l'ensemble des pouvoirs publics pour garantir l'effectivité des droits, renforcer la cohésion sociale et promouvoir une société inclusive, respectueuse de la diversité et de la dignité de chacun.



Les interpellations politiques du Conseil

Présentation du rapport annuel 2024 en Commission Égalité des Chances (29/04/2025)



Le 29/04/2025, une délégation du Conseil (Esther KOUABLAN, Ursule AKATHSI et Olivier BONNY, accompagnés du Secrétaire Gil BOUTAHER) ont présenté le Conseil et le rapport annuel 2024 du Conseil à la Commission Égalité des chances et Droits des Femmes du Parlement de la Région de Bruxelles-Capitale.

Lors de cette rencontre, le Conseil a eu l'occasion de présenter son nouveau fonctionnement, ses missions, les collaborations qu'il a mises en place avec différentes institutions (EQUAL, URBAN, UNIA, CEFH, CPH, ...) ainsi que les grands axes de ses travaux pour les mois à venir.

Les députés ont posé plusieurs questions afin de mieux comprendre les enjeux abordés et les modalités de collaboration possibles avec le Parlement.

Prise de position concernant les actes racistes du 04/05/2025 à Bruxelles

Le Conseil a exprimé son indignation et sa solidarité envers les victimes. Il a également fait part de son inquiétude face au sentiment d'abandon généré par un dispositif policier jugé insuffisant et face à la banalisation croissante des discours et actes racistes dans l'espace public.

[Le communiqué du 12/06/2025](#) produit par le Conseil souligne également la couverture médiatique initiale, parfois biaisée, imputant d'emblée les violences à d'autres groupes que les véritables auteurs des agissements racistes qui se sont déroulés sur le territoire de communes bruxelloises. Enfin, le Conseil appelle à une réponse ferme et coordonnée des autorités publiques et judiciaires, des services de police et des instances sportives, afin de prévenir de tels actes, soutenir les victimes et garantir une lutte efficace contre le racisme.



Les collaborations du Conseil

Au cours de l'année 2025, le Conseil a invité plusieurs intervenants et organisations à venir présenter leurs travaux, missions et outils d'analyse en matière de lutte contre le racisme et de promotion de l'égalité. Ces échanges ont permis au Conseil d'approfondir son expertise, de renforcer ses collaborations avec des institutions actives dans ces domaines et d'alimenter ses réflexions et avis.

Audition de Unia **UNIA**

Lors de la séance plénière du 20/02/2025, Thomas VAN ZWOL et Sébastien FRANÇOIS ont présenté les missions d'Unia ainsi que les données les plus récentes concernant les signalements et plaintes pour discrimination raciale à Bruxelles. Les échanges ont notamment porté sur les tendances observées en Région bruxelloise, les enjeux de traitement des plaintes et la coopération institutionnelle. Un débat a ensuite été mené avec les membres du Conseil qui a permis de mettre en évidence une série de recommandations communes.

Audition de Kevin PINEDA HERNANDEZ (UMons/ULB Solvay)

En séance plénière du 24/04/2025, le Conseil a entendu Kevin PINEDA HERNANDEZ, chercheur à l'UMONS et à l'ULB. Sa présentation portait sur sa thèse consacrée à la situation des personnes issues de l'immigration sur le marché du travail bruxellois, analysée au prisme du genre.

L'exposé a mis en évidence :

- L'ethnostratification persistante du marché du travail à Bruxelles ;
- Les différences de trajectoires selon le genre ;
- Des comparaisons avec la Région flamande en matière de mobilité sociale intergénérationnelle selon les origines.

Ces éléments ont permis de mieux objectiver certains mécanismes discriminatoires structurels propres au contexte bruxellois.



Audition de Gaspard WISEUR



Gaspard WISEUR (view.brussels) est venu présenter les résultats d'une étude portant sur « la situation en emploi des Bruxelloises d'origine étrangère ». Cette analyse statistique met en lumière plusieurs facteurs contribuant au sous-emploi de ces femmes, notamment les effets de la maternité, la prédominance du temps partiel ou la surreprésentation dans des secteurs moins valorisés.

Il a également exposé une méthode de calcul permettant d'estimer, toutes caractéristiques équivalentes, le pourcentage de chances en moins qu'a une femme d'origine étrangère d'accéder à un emploi par rapport à une femme belge, ce qui permet d'objectiver l'impact de la discrimination à l'embauche.

Audition du Conseil bruxellois de la Nuit



Le Conseil bruxellois de la Nuit, représenté par Alya DIRIX, Pauline DRAPS et Nathan PUJADAS, a présenté ses missions ainsi qu'une étude menée auprès des acteurs et actrices du secteur nocturne bruxellois.

Cette étude met en évidence différentes formes de discrimination :

- À l'entrée des établissements ;
- À l'intérieur des lieux ;
- Dans la gestion des événements et dans les programmations.

Le Conseil bruxellois de la Nuit a formulé plusieurs pistes de solutions, notamment la formation des professionnels du secteur aux biais cognitifs inconscients.



Audition du Conseil Supérieur de l'Audiovisuel



Le 20/11/2025, le Conseil a auditionné Marie COOMANS, du Conseil Supérieur de l'Audiovisuel (CSA).

Elle a rappelé les missions du régulateur en Fédération Wallonie-Bruxelles, parmi lesquelles :

- Veiller au respect des règles interdisant la diffusion de contenus discriminatoires, haineux ou violents ;
- Assurer un contrôle par le traitement des plaintes, l'autosaisine et la publication de rapports annuels ;
- Soutenir la mise en œuvre du Digital Services Act et la coopération avec Unia.

Les échanges ont porté sur l'application du cordon sanitaire médiatique, les limites de compétence face aux réseaux sociaux et les mécanismes de sanctions.

Audition du Conseil de déontologie journalistique



Lors de la même séance, Muriel HANOT a présenté les missions du Conseil de déontologie journalistique (CDJ), organe d'autorégulation chargé d'établir les règles déontologiques et de traiter les plaintes du public.

Elle a rappelé les principes fondamentaux du Code de déontologie, en particulier l'article relatif à l'interdiction d'inciter à la discrimination ou à la haine.

La procédure de médiation, la publication obligatoire des décisions et la responsabilité des médias dans la modération des espaces de commentaires ont également été discutées, tout comme l'importance de la responsabilité sociale du secteur face à la banalisation des discours extrémistes.



VIII. Le budget et la gouvernance

Sur proposition du Ministre en charge de l'Égalité des Chances, le Gouvernement bruxellois octroie une subvention annuelle à Brupartners pour le fonctionnement des Conseils consultatifs relevant des compétences régionales liées à l'égalité des chances, à savoir, en 2025 :

- Le Conseil bruxellois pour l'égalité entre les femmes et les hommes (CEFH) ;
- Le Conseil bruxellois des personnes en situation de handicap (CPH) ;
- Le Conseil bruxellois pour l'élimination du racisme.

Suite aux restrictions budgétaires très importantes imposées par le Gouvernement en affaires courantes en 2025, la subvention régionale pour les 3 Conseils a été diminuée de 417.000€ (en 2024) à 285.000€ en 2025. La subvention 2025 a financé :

- Les frais de personnel du Secrétariat des 3 Conseils (2 ETP) ;
- Les frais de fonctionnement généraux des 3 Conseils (loyer, taxes, charges, contrats divers, etc.) ;
- Les frais de fonctionnement spécifiques à chaque Conseil et les projets spécifiques portés par chaque Conseil (colloques, traductions, jetons de présence, etc.).





IX. Conclusion

Au terme de l'année 2025, le Conseil bruxellois pour l'Élimination du Racisme confirme sa volonté d'assurer pleinement son rôle au sein de l'architecture régionale dédiée à l'égalité et à la lutte contre le racisme. Malgré un contexte institutionnel marqué par une longue période d'affaires courantes et l'absence de saisines gouvernementales, le Conseil a poursuivi avec détermination la structuration de ses travaux, l'installation de ses méthodes et la consolidation de ses collaborations.

L'élaboration du premier avis de début de législature représente une étape fondatrice. Construite de manière collective, cette contribution offre une vision ambitieuse, documentée et opérationnelle des priorités régionales en matière de prévention du racisme, d'accès aux droits, de cohésion sociale et de promotion de l'inclusion. Ce travail démontre la capacité du Conseil à mobiliser l'expertise de ses membres, organisations de la société civile, partenaires sociaux et monde académique, afin d'éclairer les politiques publiques.

Les échanges menés avec les institutions bruxelloises, les prises de position publiques et la participation active aux plateformes thématiques témoignent également d'une volonté constante d'inscrire les enjeux antiracistes au cœur du débat démocratique. Le Conseil continuera à renforcer ces interactions, essentielles pour garantir une action cohérente, transversale et en phase avec les réalités du terrain.

L'année 2026 s'ouvre dans un contexte renouvelé, marqué par l'installation d'un Gouvernement de plein exercice. Celui-ci offrira au Conseil l'opportunité de remplir pleinement l'ensemble de ses missions consultatives. Le Conseil entend mettre à profit cette nouvelle dynamique pour approfondir ses travaux, formuler des avis fondés sur l'analyse rigoureuse et la concertation, comme de contribuer à des politiques publiques capables de prévenir les discriminations, de protéger les personnes concernées et de favoriser la pleine participation de toutes et tous dans la société bruxelloise.

Plus que jamais, le Conseil réaffirme son engagement à œuvrer pour une Région de Bruxelles-Capitale inclusive, respectueuse de la dignité de chacun et résolument tournée vers l'égalité réelle.