



LA VILLE
DE STAD

PLAN D'ACTION 2023-2024

BXL LGBTQIA+

WWW.BRUXELLES.BE

VILLE DE BRUXELLES
STAD BRUSSEL
CITY OF BRUSSELS



PLAN D'ACTION POUR L'INCLUSION ET LA LUTTE CONTRE LA DISCRIMINATION DES PERSONNES LGBTQIA+ 2023-2024

**VILLE DE BRUXELLES
CELLULE EGALITE DES CHANCES**

MAI 2023

VILLE DE BRUXELLES • STAD BRUSSEL
Services du secrétaire • Diensten van de Secretaris
Cellule Egalité des Chances • Cel Gelijke Kansen

Rue des Halles, 4, 1000 Bruxelles • Hallenstraat, 4, 1000 Brussel
T. 02 279 21 50 – egalitedeschances@brucity.be – gelijkekansen@brucity.be
www.bruxelles.be • www.brussel.be

Table des matières

Introduction	4
Stéréotypes, préjugés et discriminations	5
Cadre légal	6
Objectifs du plan d'action	7
Méthodologie.....	7
OBJECTIFS PAR DEPARTEMENT.....	8
SERVICES DU SECRETAIRE	9
RESSOURCES HUMAINES	14
INSTRUCTION PUBLIQUE	19
REGIE FONCIERE DES PROPRIETES COMMUNALES ET AFFAIRES ÉCONOMIQUES	25
CULTURE, SPORT ET JEUNESSE	28
AFFAIRES CITOYENNES	37
DEVELOPPEMENT URBAIN.....	43
ASBL BRAVVO.....	44
CPAS	47
MAISONS DE QUARTIER.....	50
POLICE	51
LEXIQUE	57

Introduction

Au cours des dix dernières années, les droits de la communauté LGBTQIA+ ont considérablement évolué. Par le terme "LGBTQIA+", il faut entendre les personnes lesbiennes, gays, bisexuelles, trans, queers, intersexes, asexuelles et leurs alliés et alliées. Le "+" de l'acronyme LGBTQIA+ vise à inclure toutes les personnes qui ne se reconnaissent pas, en tout ou en partie, dans les "catégories" précitées.

En 2019, l'OMS retire la transidentité de ses troubles psychiatriques. A l'heure d'écrire ces lignes, 34 pays ont légalisé le mariage homosexuel. La progression du droit de définir sa propre identité de genre est lente, mais elle existe. L'autodétermination du genre reste cependant très marginale au niveau mondial.

En Belgique, une avancée majeure pour la reconnaissance de personnes transgenres s'opère en juin 2019 : la Cour Constitutionnelle annule partiellement la loi sur les personnes transgenres de juin 2017. Depuis le 1er janvier 2018, les personnes trans* peuvent faire modifier officiellement l'enregistrement du sexe et leurs prénoms sans devoir répondre aux lourdes conditions médicales. Cette nouvelle loi offre aux mineures la possibilité de développer progressivement leur nouvelle identité ; dès 12 ans pour un changement de prénom qui correspond au nouveau sexe, dès 16 ans pour un changement de sexe dans l'acte de naissance. En janvier 2020, la loi tendant à lutter contre certaines formes de discriminations ¹ remplace les mots « l'identité de genre ou l'expression de genre » par les mots « l'identité de genre, l'expression de genre ou des caractéristiques sexuelles » qui concernent les personnes intersexes, dont les caractéristiques ne correspondent ni à celles d'un individu mâle ni à celles d'un individu femelle.

En tant que capitale de l'Europe, la Ville de Bruxelles, fière de sa diversité, a pour priorité de créer un environnement accueillant pour la population et son personnel. Elle représente toutes les communautés qu'elle sert pour que chaque personne se sente libre de vivre son identité telle qu'il ou elle, la conçoit, tant dans sa vie privée que dans sa vie professionnelle. En tant que service public et étant un des employeurs les plus importants de la Région de Bruxelles-Capitale, il va de soi que la Ville de Bruxelles devienne un exemple et une référence en matière de lutte contre les discriminations envers les personnes LGBTQIA+ donnant une image d'ouverture, de soutien et offrant des réponses aux besoins spécifiques de la communauté. Les personnes LGBTQIA+ ont le droit et doivent se sentir les bienvenues dans toutes leurs relations avec l'administration, en sécurité dans l'espace public et non-discriminées dans leur emploi.

La cellule Egalité des chances de la Ville de Bruxelles a pour objectif l'inclusion des personnes en situation de handicap, des personnes LGBTQIA+ ainsi que l'évolution vers l'égalité hommes/femmes et la lutte contre les discriminations raciales. A ce jour, la cellule Egalité des chances compte quatre plans d'action : le plan d'action « Egalité Hommes-Femmes » (approuvé par le Collège en 2014), le plan d'action « Handicap, Inclusion et Accessibilité » (approuvé par le Collège en 2018), le plan d'action pour l'inclusion des personnes LGBTQIA+ (approuvé par le Collège en 2020) et le plan d'action contre le racisme et l'antisémitisme (approuvé par le Collège en 2023).

¹ Loi du 10 mai 2007 :

http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg.pl?language=fr&la=F&cn=2007051035&table_name=loi

Stéréotypes, préjugés et discriminations

Il existe un lien entre la notion de *stéréotype* et celles de *préjugé* et de *discrimination*, ces trois notions étant interdépendantes. Les personnes porteuses de caractères différents de la majorité peuvent être montrées du doigt, victimes de préjugés et de discriminations. Dans le cas des personnes transgenres, ces caractères « différents » ne sont pas nécessairement visibles, à moins de présenter des documents d'identité ne correspondant pas au physique, ou si, par exemple, une carrure masculine arbore des attributs vestimentaires féminins, ou encore en cas de physique ambigu non identifiable/reconnaissable en tant qu'homme ou femme. Tous ces caractères sont en désaccord avec la norme homme-femme, féminin-masculin, homme-masculin, femme-féminin.

En 1949, Simone de Beauvoir déclare : « On ne naît pas femme, on le devient », exprimant la construction du genre conçue comme un processus. On parle alors de socialisation de genre lorsque les individus apprennent à se comporter, à sentir et à penser selon les formes « socialement associées au sexe, mais aussi à voir le monde au prisme de la différence des sexes » (Détrez, 2015, p. 42).

Dans cette socialisation, le corps est également assimilé différemment que l'on soit un garçon ou une fille, un homme ou une femme. Les différences entre les deux genres sont élaborées en fonction des modèles véhiculés dans les médias, les sports pratiqués etc. Les bonnes manières – comment s'asseoir, comment marcher, les tenues vestimentaires, ... - sont à l'origine d'une « inculcation (explicite ou implicite) idéologique d'un système de valeurs et de normes liées au masculin et au féminin » (Détrez, 2015, p.45).

Ce paragraphe nous permet de faire un lien avec le premier *stéréotype*, qui est aussi le plus général : *le genre est d'office congruent au sexe assigné à la naissance*. Ce stéréotype est la base des mécanismes menant à des représentations et des discours transphobes ². En effet, dès la naissance, il y a assignation automatique du sexe mais aussi du genre (on dit : « c'est une fille ou un garçon », et non pas « c'est un mâle ou une femelle »). En vertu des normes binaires, le genre relève d'une identité psycho-sociale, sur base exclusive du sexe biologique : un mâle (sexe) sera considéré et éduqué comme un garçon-homme (genre). Il sera attendu de sa part des comportements adéquats avec la norme. Il s'agit du rôle social du genre.

Un *préjugé* est une idée – négative - préconçue à l'égard d'un groupe de personnes ou d'une catégorie sociale. Dans notre vocabulaire, de nombreux termes sont le reflet linguistique de préjugés selon la catégorie visée : racisme (préjugé basé sur l'origine ethnique), sexisme (préjugé basé sur le sexe, l'expression « le sexe faible » en est la preuve) ... (Légal & Delouée, 2008). Les personnes transgenres sont donc potentiellement victimes de préjugés, liés aux trois dimensions citées plus haut (notamment, répulsion ou croyances et/ou stéréotypes à l'égard des personnes trans*). Le lien entre sexualité et transidentité est le préjugé le plus courant.

La discrimination est donc la mise en actes des préjugés et des stéréotypes, l'action de traiter de manière différente un autre individu avec comme principale raison son appartenance à un groupe social. Elles se font sur la base d'un étiquetage souvent bâti sur des fausses représentations de la différence de l'autre. En 2016, à la demande d'UNIA³, IVOX démontre que l'homophobie, la biphobie

² Définition à voir en Annexe

³ Centre interfédéral pour l'égalité des chances

et la transphobie sont des réalités bien présentes dans notre société⁴. Ces discriminations continuent à se manifester dans des domaines fondamentaux tels que l'accès à la santé, au travail, à l'éducation, au logement, aux services administratifs.

Cadre légal

En mars 2016, le Parlement de la Région de Bruxelles-Capitale a adopté une résolution (A-318/1 – 2015/2016) relative aux principes de Jogjakarta⁵ sur l'application de la législation internationale des droits humains en matière d'orientation sexuelle et d'identité de genre.

Dans cette résolution, le Parlement demande, entre autres, au Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale :

- de souscrire aux principes de Jogjakarta et d'en appliquer pleinement les dispositions dans le cadre de la mise en œuvre des politiques régionales afin de mettre un terme à toute discrimination fondée sur l'orientation sexuelle et l'identité de genre ;
- d'appliquer activement, dans le cadre des compétences régionales, la législation anti-discrimination afin d'améliorer l'égalité et le respect des droits humains des personnes transgenres ;
- d'améliorer la situation des personnes transgenres grâce à la mise en œuvre de la nouvelle stratégie pour l'égalité des chances, de promouvoir dans le cadre des campagnes de sensibilisations existantes la sensibilisation en rapport avec la thématique du genre auprès du grand public afin de briser les stéréotypes et d'informer les groupes cibles des canaux d'aide disponibles et de la protection de leurs droits dans le cadre des dispositions légales relatives à l'égalité entre les femmes et les hommes ;
- de soutenir dans sa politique existante les organisations qui représentent aussi les personnes transgenres ;
- de reprendre l'identité de genre dans les plans de diversité menés.

Il est évident, que ces principes ont une portée plus large, qui va bien au-delà des matières qui incombent à une politique communale. Néanmoins, dans la résolution qui a été adoptée par le Parlement régional, il existe un souhait d'inscrire les Principes dans les plans diversité déjà menés ou à venir. Il nous a donc semblé tout à fait adéquat de reprendre les 29 Principes de Jogjakarta⁶ comme ligne de conduite pour définir les objectifs du plan d'action LGBTQIA+ de la Ville de Bruxelles.

⁴ https://www.unia.be/files/Documenten/Artikels/Sondage_FR_perception_homosexualit%C3%A9_-_iVOX_.pdfv - sondage en ligne effectué par IVOX à la demande d'UNIA, à l'occasion de la Journée internationale contre l'homophobie et la transphobie, entre le 6 et le 9 mai 2016 auprès d'un panel de 1.000 personnes représentatives de la population.
<https://www.unia.be/fr/articles/sondage-dunia-sur-lacceptation-des-homo-bisexuels-une-evolution-positive-des-mentalites-meme-si-des-progres-restent-a-faire>

⁵ Voir point 1 des Annexes

⁶ Les textes des Principes de Jogjakarta dans leur intégralité peuvent être retrouvés ici : <https://yogyakartaprinciples.org/principles-fr/>

Objectifs du plan d'action

Le plan d'action a pour but de faciliter :

- Le développement d'une politique qui reprend une série de priorités spécifiques en faveur des personnes LGBTQIA+ et d'intégrer celles-ci dans divers domaines d'actions communaux ;
- Une coordination efficace de cette politique et de ces actions ;
- Un suivi au travers d'indicateurs qui permettront de cibler les résultats, de rectifier ce qui ne fonctionne pas et d'enrichir le plan d'action de nouveaux objectifs.
- La communication vers l'extérieur, pour transmettre des informations concernant des actions spécifiques au public concerné et sensibiliser tout-e citoyen-ne à la cause.

Méthodologie

Le Collège et le Conseil communal de la Ville de Bruxelles ont approuvé le premier plan d'action LGBTQIA+ en 2020. Ce plan a été construit sur base d'une consultation auprès des associations LGTBQIA+ locales ⁷, d'une part, et en coordination avec les différents départements de la Ville d'autre part. Chaque département s'est donc vu désigner une personne de référence ⁸ en charge de la définition des actions et du suivi des mesures pendant les périodes d'évaluation.

Le Collège s'est engagé à présenter une évaluation des avancées du plan tous les deux ans. Le plan en est donc actuellement à sa 2^{ème} version, sur base d'une évaluation portant sur la période 2020-2022. Le document ci-présent est donc une mise à jour du plan d'action initial et a pour objectif de faire état des avancées par rapport aux objectifs fixés en 2020, de rappeler ces objectifs et de les adapter ou d'en inclure des nouveaux là où cela nous a semblé pertinent au fil du temps. Ce processus d'évaluation a été mené en étroite collaboration avec les personnes de référence des différents départements, sous la supervision des directions des départements et des cabinets.

Par souci d'harmonisation et d'objectivation des différents plans d'action – LGBTQIA+, égalité femmes/hommes, handicap, racisme et antisémitisme - de la cellule Egalité des chances, la mouture du plan ci-présent a été légèrement revue. Précisons que, pour ne pas produire un document trop long, la rubrique 'état des lieux' de la présente version du plan LGBTQIA+ cible les actions menées à partir de 2018. Les actions menées avant 2018 sont détaillées dans la version précédente du plan d'action. La période évaluée a également été étendue de quelques mois afin de couvrir la période allant de septembre 2020 jusqu'à fin 2022⁹ et pouvoir – tout comme pour les autres plans – entamer une nouvelle période de mise en œuvre à partir du 1^{er} janvier 2023 jusqu'au 31 décembre 2024.

⁷ Visite Particulière, L-Tours, Exæquo, Tels Quels, BGS Sports, Straffe Ketten, Alter Visio, Rainbow Ambassadors, Rainbow Cops

⁸ **Services du Secrétaire** ; Sassia Lettoun **RH** ; Noura Nasri **IP** ; Pauline PetitJean **Régie Foncière et affaires économiques** ; Alexis Van Kerckhove **Culture, Jeunesse et Sports** ; Corentin Vansteenhuyse **Affaires citoyennes** ; Jérôme Pierard **Développement urbain** ; Florence Lemaire **Bravvo** ; Thierry Hendrickx **CPAS** ; Charlotte Desmet **Maisons de quartier** ; Antoine Herbiet **Police** ; Anaëlle Compère

⁹ Les versions précédentes ayant couvert à chaque fois des périodes de septembre à août suivant le calendrier des années scolaires et des diverses législations.

OBJECTIFS PAR DEPARTEMENT

SERVICES DU SECRETAIRE ¹⁰

Le Département Services du Secrétaire a pour mission générale d'assister l'administration dans l'usage ordonné de l'information, tant en son sein que vers l'extérieur, et de veiller à l'efficacité des communications interdépartementales et avec les membres du corps communal. Parmi les services du département Services du Secrétaire se trouvent : la Communication, la cellule Solidarité internationale et la cellule Egalité des chances.

Objectif général 1 : *La Ville se positionne en tant qu'alliée de la communauté LGBTQIA+*

Objectif spécifique 1.1. : **Soutenir symboliquement la communauté LGBTQIA+**

Indicateur	Nombre d'actions symboliques par an
Etat des lieux	<p>L'Hôtel de ville arbore, systématiquement lors de la semaine précédant la Pride Day, le drapeau arc-en-ciel, y compris le 17 mai (Journée Internationale contre l'Homophobie, la Lesbophobie, la Transphobie et l'Intersexphobie – IDAHOT).</p> <p>Participation annuelle à la Pride Day (depuis 2019), exception faite de la Pride 2020 en raison de la pandémie du coronavirus.</p> <p>Illumination annuelle de l'Hôtel de Ville et accueil officiel pour lancer le mois de la Pride.</p> <p>Certains passages pour piétons ont été repeints en couleurs arc-en-ciel.</p>

Résultats attendus pour fin 2024 :

- Participation de la cellule Egalité des chances à la Pride Day 2023 et 2024
- Explorer la possibilité d'illuminer annuellement Brucity aux couleurs arc-en-ciel lors de la Pride Week
- Arborer annuellement un drapeau aux couleurs trans* à l'Hôtel de Ville pour la journée internationale de visibilité transgenre le 31 mars
- Evaluer le risque que présentent les passages pour piétons aux couleurs arc-en-ciel pour les personnes accompagnées par un chien guide

Objectif spécifique 1.2 : **Former un Conseil consultatif avec les associations LGBTQIA+**

Indicateur	Nombre de membres représentant les communautés LGBTQIA+.
Etat des lieux	Un Conseil consultatif a été créé en 2022 et compte 7 membres, dont 6 associations actives au sein de la communauté LGBTQIA+ et un citoyen militant.

¹⁰ Principe(s) de Jogjakarta concerné(s) : 1 ; 2 ; 19 ; 20 ; 25 ; 26.

Evaluation 2020-22	Le Conseil consultatif s'est réuni une fois en 2022.
--------------------	--

Résultats attendus pour fin 2024 :

- Réunir le Conseil consultatif LGBTQIA+ au minimum 3 fois par an
- Mener une réflexion sur les objectifs du Conseil consultatif, en collaboration avec ses membres

Objectif spécifique 1.3 : **Améliorer la communication externe de manière inclusive en intégrant dans les campagnes de communication des personnes d'expression de genres différentes.**

Indicateur	Nombre de publications incluant des personnes d'expression de genres différentes.
Etat des lieux	Il n'existe actuellement pas de données quantitatives à ce sujet.
Evaluation 2020-22	Impossible à évaluer car il n'existe pas d'indicateurs disponibles à ce sujet.

Résultats attendus pour fin 2024 :

- Développement d'un outil didactique sur les principes d'une communication inclusive (au niveau du genre notamment)
- Sur base de cet outil, entamer une collaboration avec la cellule de communication externe dans l'objectif d'appliquer ces bonnes pratiques dans les communications publiques de la Ville

Objectif spécifique 1.4 : **Développer un espace sur le site web de la Ville pour mettre à disposition de la population des informations relatives à la communauté LGBTQIA+**

Indicateur	Nombre et types d'informations reprises sur le site web de la Ville
Etat des lieux	Une page du site web est consacrée aux thématiques de la cellule Egalité des chances. Les thématiques égalité homme-femme, handicap et diversité ont chacune une sous-page reprenant toutes informations utiles aux citoyens-ennes sur la thématique. L'objectif pour 2022 était de développer une interface équivalente pour la thématique LGBTQIA+.
Evaluation 2020-22	Une page web dédiée à la thématique LGBTQIA+ a été ajoutée et reprend notamment le Plan d'action et les Rapports des Conseils consultatifs.

Résultat attendu pour fin 2024 :

- Mettre régulièrement à jour la page web dédiée à la thématique LGBTQIA+

Objectif spécifique 1.5 : **Soutenir financièrement les associations locales œuvrant pour les droits de personnes LGBTQIA+**

Indicateur	Montant de subsides alloués par an aux asbl œuvrant pour le droit des personnes LGBTQIA+.																														
Etat les lieux	<div style="text-align: center;"> <table border="1"> <caption>Subsides LGBTQIA+</caption> <thead> <tr> <th>Année</th> <th>Subsides octroyés (€)</th> <th>%age par rapport au total des subsides</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>2014</td><td>12.000,00</td><td>10,00%</td></tr> <tr><td>2015</td><td>30.000,00</td><td>20,00%</td></tr> <tr><td>2016</td><td>35.000,00</td><td>18,00%</td></tr> <tr><td>2017</td><td>25.000,00</td><td>15,00%</td></tr> <tr><td>2018</td><td>25.000,00</td><td>14,00%</td></tr> <tr><td>2019</td><td>38.000,00</td><td>16,00%</td></tr> <tr><td>2020</td><td>70.000,00</td><td>28,00%</td></tr> <tr><td>2021</td><td>75.000,00</td><td>30,00%</td></tr> <tr><td>2022</td><td>80.000,00</td><td>15,00%</td></tr> </tbody> </table> </div> <p>L'enveloppe globale de subsides alloués aux associations locales œuvrant en matière d'égalité des chances a quasiment doublé entre 2021 et 2022 mais une part moins importante a été dédiée à la thématique LGBTQIA+ vu l'absence de campagne de sensibilisation en 2022, ce qui explique le moindre pourcentage alloué en 2022 à la thématique LGBTQIA+ par rapport à 2021 et 2020.</p>	Année	Subsides octroyés (€)	%age par rapport au total des subsides	2014	12.000,00	10,00%	2015	30.000,00	20,00%	2016	35.000,00	18,00%	2017	25.000,00	15,00%	2018	25.000,00	14,00%	2019	38.000,00	16,00%	2020	70.000,00	28,00%	2021	75.000,00	30,00%	2022	80.000,00	15,00%
Année	Subsides octroyés (€)	%age par rapport au total des subsides																													
2014	12.000,00	10,00%																													
2015	30.000,00	20,00%																													
2016	35.000,00	18,00%																													
2017	25.000,00	15,00%																													
2018	25.000,00	14,00%																													
2019	38.000,00	16,00%																													
2020	70.000,00	28,00%																													
2021	75.000,00	30,00%																													
2022	80.000,00	15,00%																													

Résultat attendu pour fin 2024 :

- Garder une constante entre 10 et 20 % de la totalité des subsides octroyés annuellement par la cellule Egalité des chances

Objectif spécifique 1.6 : **Soutenir financièrement les centres d'hébergement pour personnes LGBTQIA+.**

Indicateur	Montant de subsides alloués par an au Refuge Bruxellois
Etat les lieux	<p>En 2018 : 35.000 € au Refuge (15.000€ cellule Solidarité Internationale + 20.000€ Cabinet du Bourgmestre)</p> <p>En 2019 : 35.000 € (15.000€ cellule Solidarité Internationale + 20.000€ Cabinet du Bourgmestre)</p>

	<p>En 2020 : 35.000 € (15.000€ cellule Egalité des Chances + 20.000€ Cabinet du Bourgmestre)</p> <p>En 2021 : 35.000 € (15.000€ cellule Egalité des Chances + 20.000€ Cabinet du Bourgmestre)</p> <p>En 2022 : 35.000 € (15.000€ cellule Egalité des Chances + 20.000€ Cabinet du Bourgmestre)</p>
--	--

Résultat attendus pour fin 2024 :

- Maintenir une constante dans le montant de subsides alloués par an

Objectif spécifique 1.7 : Soutenir financièrement les réseaux et organismes de défense des droits des personnes LGBTQIA+ en Afrique (Solidarité Internationale)

Indicateur	Montant de subsides alloués par an aux réseaux et organismes de défense des droits des personnes LGBTQIA+ en Afrique
Etat les lieux	<p>En 2018 : 15.000 € à l'ASBL Midnimo</p> <p>En 2019 : 15.000 € à l'ASBL Midnimo</p> <p>En 2020 : 15.000 € à l'ASBL Midnimo</p>
Evaluation 2020-22	La collaboration avec l'asbl Midnimo a pris fin. La défense des droits des personnes LGBTQIA+ reste cependant essentielle car l'homophobie et le tabou autour des questions d'identité de genre et d'orientation sexuelle sont encore très présents dans de nombreux pays d'Afrique.

Résultat attendu pour fin 2024 :

- Explorer de nouvelles possibilités de partenariat autour des questions LGBTQIA+ dans les pays d'Afrique où le département Solidarité internationale est actif

Objectif général 2 : La population bruxelloise est sensible aux discriminations et violences à l'égard de la communauté LGBTQIA+

Objectif spécifique 2.1 : **Organiser des campagnes et événements à destination de la population bruxelloise abordant les discriminations et violences à l'égard des différentes sous-communautés LGBTQIA+.**

Indicateur	Nombre de campagnes et événements
Etat des lieux	La Ville participe et déploie la campagne annuelle « All Genders Welcome ¹¹ » depuis que celle-ci a été lancée par la Maison Arc-en-ciel en 2015 En 2020, en collaboration avec la zone de police Bruxelles-Capitale/Ixelles, la cellule a mis en place une campagne de promotion du bouton LGBTQIA+ sur le site internet de la police.
Evaluation 2020-22	En 2022, ont été organisées : <ul style="list-style-type: none">- une large campagne de sensibilisation autour de l'acronyme LGBTQIA+ à l'occasion de la Pride- une conférence sur le thème de l'intersexualité en collaboration étroite avec Genres Pluriels.- une projection de film « Animals » pour les membres du personnel.

Résultat attendu pour 2024 :

- Au minimum une campagne ou événement est organisé par la cellule Egalité des chances ciblant à chaque occasion des problématiques rencontrées spécifiquement par une des sous-communautés LGBTQIA+

¹¹ <http://rainbowhouse.be/fr/projet/all-genders-welcome/>

RESSOURCES HUMAINES ¹²

La question du recrutement et des ressources humaines est un aspect important dans l'inclusion de la communauté LGBTQIA+. En effet, la discrimination (à l'embauche, sur le lieu de travail, de la part des collègues, etc.) existe mais n'est pas toujours prise en compte par les responsables des ressources humaines.

En tant qu'employeur, la Ville de Bruxelles s'engage à inclure les personnes de la communauté LGBTQIA+, à porter une attention toute particulière en cas de transition, à apporter accompagnement et soutien en cas de discrimination et à prévenir celle-ci.

Objectif général 1 : L'image de la Ville est renforcée en tant qu'employeur allié de la communauté LGBTQIA+

Objectif spécifique 1.1 : **Communiquer une image de la Ville comme employeur « LGBTQIA+ friendly ».**

Indicateur	Nombre d'actions entreprises par le département RH pour renforcer l'image d'une Ville, employeur allié des personnes LGBTQIA+
Etat des lieux	<p>Depuis 2018, toutes les offres d'emplois de la Ville de Bruxelles mentionnent F/M/X (Féminin/Masculin/X pour les personnes non binaires). Cette mesure a pour objectif de souligner l'importance de la neutralité liée au genre lors des recrutements mais aussi de confirmer que la Ville de Bruxelles s'adresse à tous les candidat·es sans exception.</p> <p>En 2019, un nouveau roll-up, incluant des images inclusives, a été créé en collaboration avec le service de communication externe. Ce roll-up est utilisé lors des bourses et des salons de l'emploi.</p> <p>En 2019, des représentant·es du service RH étaient présent·es sur le stand de la Ville à la Pride, et y ont diffusé des informations relatives au recrutement et à la gestion RH de la Ville.</p> <p>Le département RH était à nouveau représenté en 2022 au stand de la Ville au sein du Pride Village.</p>
Evaluation 2020-22	Suite au Covid, la Pride n'a pu être organisée en 2021. En revanche, elle a bien eu lieu en 2022 où la Ville était représentée dans le Pride Village. Un stand ainsi qu'une bache publicitaire LGBTQIA+ étaient installés et plusieurs activités étaient prévues. Cela a créé une visibilité sur les réseaux sociaux. Le Bourgmestre et l'Echevine de l'Egalité des chances étaient

¹² Principe(s) de Jogjakarta concerné(s) : 2 ; 6 ; 12 ; 24

	présent·es.
--	-------------

Résultat attendu pour fin 2024 :

- Participer à la Pride Day 2023 et 2024, en collaboration avec la cellule Egalité des chances

Objectif général 2 : *Le personnel de la Ville est sensibilisé et formé à l'accueil des collègues et des citoyen·nes de la communauté LGBTQIA+.*

Objectif spécifique 2.1 : **Sensibiliser le nouveau personnel de la Ville, tous services confondus, au sujet des genres pluriels et des orientations sexuelles diverses**

Indicateur	Nombre de personnes formées
Etat des lieux	Certain·es managers des guichetiers·ères ont été formé·es à l'accueil des personnes transgenres' en 2020 et 2021. Bruxelles Pouvoirs Locaux et Genres pluriels n'avaient plus de budget pour proposer la formation en 2022. Il existe par ailleurs une formation en ligne sur la plateforme Orange Connect pour le personnel du département des Affaires citoyennes.
Evaluation 2020-22	Une nouvelle action est prévue dans le cadre de l'onboarding : proposer un module e-learning de sensibilisation sur la diversité de manière générale, en passant en revue toutes les thématiques dont la thématique LGBTQIA+.

Résultat attendu pour fin 2024 :

- Travailler au développement d'un module de formation en ligne sur la plateforme Brucity Academy sur les questions de diversité, dont le genre et l'orientation sexuelle

Résultat attendu au-delà de 2024 :

- A terme, former tout nouveau membre du personnel aux questions de genre et d'orientation sexuelle via un module de formation en ligne sur la plateforme Brucity Academy

Objectif spécifique 2.2 : Sensibiliser les personnes de confiance et les membres de la cellule des aspects psychosociaux du SICPPT¹³ aux discriminations LGBTQIA+

Indicateur	Nombre de personnes formées
Etat les lieux	50% des personnes de confiance ont déjà été formées à l'accueil des personnes transgenres via l'asbl Genres Pluriels.
Evaluation 2020-22	Le département RH souhaite à présent investir dans le développement d'un module en ligne sur la plateforme Brucity Academy sur les questions de diversité pour tout nouveau personnel, y compris parmi les personnes de confiance et les membres de la cellule des aspects psychosociaux du SICPPT.

Résultats attendus pour fin 2024 :

- Poursuivre la formation des personnes de confiance et des membres de la cellule des aspects psychosociaux du SICPPT aux discriminations LGBTQIA+ via le module de formation en ligne, en fonction de son état d'avancement (voir résultat attendu pour objectif spécifique 2.1)
- Explorer les possibilités de formations externes pour toute nouvelle personne de confiance et tout nouveau membre de la cellule des aspects psychosociaux du SICPPT, sur la thématique LGBTQIA+

Objectif spécifique 2.3 : Former le personnel RH à l'accueil et l'accompagnement du personnel issu de la communauté LGBTQIA+.

Indicateur	Nombre de membres des services RH formés
Etat les lieux	En mars 2018, 5 collaborateurs·trices des services RH ont été formé·es dans le cadre de la campagne « All Genders Welcome ». En 2019, un membre du service de recrutement a suivi une formation sur l'Employer Branding ¹⁴ . Cette formation a permis de dégager des pistes pour développer la thématique LGBTQIA+.
Evaluation 2020-22	Cette action a été adaptée et la priorité a été donnée aux guichetiers·ères des Affaires citoyennes. Ce sont les premières personnes de contact dans tout changement de nom, sexe, etc.

¹³ Service interne Commun pour la Prévention et la Protection au Travail.

¹⁴ L'employer Branding est l'attention accordée aux groupes cibles de la diversité lors de la mise au point de la stratégie pour faire connaître la Ville de Bruxelles et donner une image d'employeur « forte ».

Résultat attendu pour fin 2024 :

- Encourager les membres du personnel RH à suivre le module de formation en ligne sur la diversité, en fonction de son état d'avancement (voir objectif spécifique 2.1).

Objectif général 3 : *La gestion RH de la Ville est sensible aux besoins de la communauté LGBTQIA+.*

Objectif spécifique 3.1 : Promouvoir et donner accès au congé de naissance pour les co-mères.

Indicateur	Nombre de co-mères qui ont bénéficié de cette mesure
Etat des lieux	Ceci est déjà d'application à la Ville de Bruxelles Cfr. Les articles du statut ; L248 et 249 pour les congés de paternité et L 250 à L252 pour les congés de co-maternité. ¹⁵
Evaluation 2020-22	L'objectif est atteint, toutes les demandes de congé de naissance pour les co-mères sont reçues favorablement.

Résultat attendu pour fin 2024 :

- Recevoir favorablement les demandes de congé de naissance de la part des co-mères

Objectif spécifique 3.2 : Intégrer des objectifs LGBTQIA+ dans le Plan Diversité¹⁶ de la Ville de Bruxelles lors de ses réévaluations (tous les deux ans)

Indicateur	Nombre d'objectifs ou indicateurs en lien avec les sujets LGBTQIA+ intégrés dans le plan diversité de la Ville
Etat des lieux	Depuis 2019, le plan Diversité inclut cinq objectifs visant l'inclusion de la communauté LGBTQIA+ ¹⁷
Evaluation 2020-22	Objectif atteint

¹⁵ https://www.bruxelles.be/sites/default/files/bxl/statut_personnel_2017_FR.pdf

¹⁶ Le plan diversité a pour ambition de promouvoir tout type de diversité au sein du personnel en termes de genre, origine, âge, ...

¹⁷ Le plan Diversité ne peut inclure des données chiffrées sur l'orientation sexuelle, l'expression de genre et l'autodétermination de genre étant donné que ces informations relèvent de la vie privée.

Résultat attendu pour fin 2024 :

- Inclure des objectifs LGBTQIA+ dans les prochaines versions du Plan Diversité de la Ville de Bruxelles

Objectif spécifique 3.3 : Faciliter la modification du prénom et du genre dans le dossier administratif et la liste de contact du personnel présente sur le site Intranet de la Ville.¹⁸

Indicateur	Nombre de cas qui se sont présentés
Etat des lieux	En 2019, un membre du personnel a entamé les démarches nécessaires auprès du département des Ressources humaines pour pouvoir modifier son prénom et son genre
Evaluation 2020-22	Toute demande de modification de prénom et/ou de genre soutenue par un dossier administratif est accueillie positivement mais il n'est pas possible d'extraire des statistiques sur le nombre de personnes ayant changé de nom ou de sexe car le logiciel HRA ne crée pas d'occurrence supplémentaire pour ce type de changement. L'ancienne donnée est écrasée par la nouvelle. En outre, un changement de prénom ne signifie pas forcément un changement de genre.

Résultat attendu pour fin 2024 :

- Recevoir favorablement les demandes de changement de prénom et de genre dans le dossier administratif et la liste de contacts du personnel présente sur le site Intranet de la Ville

¹⁸ **Communication interne** : Dans le Who's Who (liste des contacts du personnel présente sur le site intranet de la Ville), les données viennent d'HRA (logiciel de gestion du personnel interne à la Ville) et entraîne une adaptation automatique du Who's who.

En revanche, si un-e chef-fe de département, membre du collège, référent-e de toute sorte (A21, informatique, RH, etc...) change de genre, l'adaptation doit se faire par les RH.

Carrière administrative : La personne trans* doit communiquer les modifications aux RH, et plus particulièrement à la cellule carrière administrative qui fera le nécessaire dans HRA (le système HRA étant un système intégré - le payroll sera au courant des modifications). Les documents sociaux, comme le contrat de travail et la fiche de paie doivent mentionner le prénom juridique de l'intéressé·e et devront donc, le cas échéant, être modifiés.

INSTRUCTION PUBLIQUE ¹⁹

En tant que pouvoir organisateur, la Ville de Bruxelles étend son action éducative aux enseignements maternel, primaire, secondaire, supérieur, de promotion sociale et secondaire artistique à horaire réduit. L'enseignement de la Ville appartient au réseau officiel subventionné et présente un caractère non confessionnel.

Objectif général 1 : Les élèves et le personnel des écoles de la Ville sont sensibilisés à la cause LGBTQIA+

Objectif spécifique 1.1 : **Sensibiliser les équipes éducatives ²⁰, les bibliothécaires et les équipes du SPOS²¹ à la thématique LGBTQIA+**

Indicateur	Nombre de formations et campagnes de sensibilisation sur la thématique LGBTQIA+ mises en place dans les écoles de la Ville à destination des équipes éducatives.
Etat des lieux	<p>Depuis 2017, l'ASBL Altervisio²² propose via le catalogue de formations du CEPEONS une formation intitulée « Orientations sexuelles et identités de genre ».</p> <p>De plus, depuis 2014, notre projet éducatif, mis en œuvre dans tous nos établissements scolaires, stipule que « <i>L'enseignement de la Ville de Bruxelles est accessible à tous sans aucune distinction fondée sur des critères socio-économiques, culturels, philosophiques ou liés à l'autonomie physique des élèves, à une orientation sexuelle, à une affection médicale ou à un potentiel cognitif.</i> »</p>
Evaluation 2020-22	<p>4 formations ont été dispensées en 2022:</p> <ul style="list-style-type: none">➤ en février 2022, une formation sur la diversité des orientations sexuelles dispensée par Altervisio à destination des équipes éducatives ;➤ en mai 2022, une formation sur les transidentités dispensée par Genres Pluriels à destination des équipes des bibliothèques et des équipes éducatives ;➤ le 10 juin 2022, une journée d'étude sur l'accueil du public LGBTQIA+ en bibliothèque ;➤ le 21 novembre 2022, une formation « Inclure les jeunes LGBT dans ma pratique professionnelle » ouverte à l'ensemble du personnel.

¹⁹ Principe(s) de Jogjakarta concerné(s) : 2 ; 12 ; 16

²⁰ Les équipes éducatives comprennent les enseignant-es, les auxiliaires d'éducation et les directions d'écoles.

²¹ Service Prévention - Orientation - Santé

²² Organisation de jeunesse LGBTQIA+

Résultat attendu pour fin 2024 :

- Mettre en place des formations sur la thématique LGBTQIA+ à destination des équipes éducatives, bibliothécaires et équipes du SPOS

Objectif spécifique 1.2 : **Former et sensibiliser les futurs instituteurs·trices à la thématique LGBTQIA+**

Indicateur	Nombre de personnes formées
Etat des lieux	<p>Le 3 décembre 2018 dans le cadre du colloque « EVRAS et milieu scolaire » organisé par la HEFF, Aurore DUFRASNE, psychologue et formatrice, de l'ASBL Genres Pluriels, a donné un exposé sur le thème « Accueillir les élèves trans* et intersexes ».</p> <p>Lors de la Journée Ferrer, organisée une fois par an, la Haute École accueille toujours l'ASBL Tels Quels avec 3 ateliers à destination de ses élèves et enseignant-es²³.</p> <p>Les étudiant·es de la HEFF ont participé à la création d'une campagne de sensibilisation (diffusée en mai 2018) en partenariat avec l'ASBL Tels Quels afin de faire passer un message de tolérance et ce, pour viser une réelle intégration de la diversité humaine et principalement des minorités LGBTQIA+.</p> <p>Durant le parcours EVRAS, organisé chaque année pendant une semaine à la HEFF, il y a des stands et formations sur la thématique LGBTQIA+.</p>
Evaluation 2020-22	<p>Dans le cours « <i>Approche théorique et pratique de la diversité culturelle et de la dimension de genre</i> », la thématique LGBTQIA+ est abordée.</p> <p>De plus, depuis 2016, la Haute École Francisco Ferrer (HEFF) diffuse les supports de la campagne « Et toi t'es casé-e ? »²⁴. Aussi, dans le cadre du Projet « Genre et Enseignement supérieur non universitaire », une personne relais genre a été désignée pour notamment mettre en avant la thématique LGBTQIA+ et diffuser des campagnes de la Fédération Wallonie-Bruxelles.</p> <p>Destinée à l'ensemble des membres du personnel des établissements scolaires et parascolaires, la formation « Inclure les jeunes LGBT dans ma pratique professionnelle » a été proposée par l'ASBL Alter Visio, avec le soutien du programme Equal.Brussels de la Région de Bruxelles-Capitale. Elle a eu lieu le lundi 21 novembre 2022.</p>

²³ Description de l'activité : d'après les médias, les jeunes sont de plus en plus ouverts vis-à-vis des lesbiennes, des gays, des bis, des trans*. Pourtant, l'insulte la plus utilisée reste « pédé ». Alors, mythe ou réalité ?

²⁴ Celle-ci vise à sensibiliser les jeunes de 12 à 25 ans à l'homophobie et la transphobie.

Résultat attendu pour fin 2024 :

- Mettre en place des formations et actions de sensibilisation sur la thématique LGBTQIA+ à destination des futurs instituteurs·trices

Objectif spécifique 1.3 : Organiser des actions à destination des élèves de la Ville de Bruxelles pour aborder la diversité de genres et d'orientations sexuelles

Indicateur	Nombre d'actions programmées.
Etat des lieux	<p>Une tâche importante de promotion à la santé est allouée au Service de Promotion de la Santé à l'Ecole (PSE). Différentes thématiques sont couvertes : la santé cardio-vasculaire, la santé bucco-dentaire et le bien-être relationnel des élèves.²⁵ Des animations EVRAS sont donc données dans les écoles par des infirmier·ères et des médecins à tous les niveaux d'enseignements, du maternel au secondaire.</p> <p>Depuis 2016, le département diffuse les supports de la campagne « Et toi t'es casé-e ? » au sein de l'ensemble de ses établissements de l'enseignement secondaire francophone.</p> <p>Depuis l'année scolaire 2019-2020, les écoles néerlandophones de la Ville de Bruxelles participent à la Campagne « Paars » (la version néerlandophone du Spirit Days aux Etats-Unis). Il s'agit d'une campagne contre le harcèlement des jeunes LGBTQIA+ pendant laquelle les jeunes LGBTQIA+ et leurs allié.es portent du violet (vêtements, gadgets ...). L'association à la base de cette campagne ne fonctionne qu'en néerlandais mais a pour ambition de l'étendre aux écoles francophones.</p> <p>En 2019, plusieurs ciné clubs de nos écoles secondaires francophones ont diffusé le film F.A.M.I.L.L.E²⁶ en présence de la réalisatrice Madame Jessica Champeaux.</p>
Evaluation 2020-22	<p>Le jeudi 5 mai 2022, l'Espace Magh a accueilli ses voisin·es de l'Athénée royal des Beaux-Arts (ARBA) avec un professionnalisme remarquable, pour la projection du documentaire « Pink Revolution ». Les 330 élèves de 4-5-6e accompagnés de leurs enseignant·es ont pu rencontrer le réalisateur Jawad Rhalib et une des protagonistes du documentaire, Yasmine.</p>

²⁵ Cette dernière thématique est à mettre en relation avec le projet EVRAS. L'EVRAS : L'éducation à la vie relationnelle, affective et sexuelle est un processus éducatif qui implique notamment une réflexion en vue d'accroître les aptitudes des jeunes à opérer des choix éclairés favorisant l'épanouissement de leur vie relationnelle, affective et sexuelle et le respect de soi et des autres. Il s'agit d'accompagner chaque jeune vers l'âge adulte selon une approche globale dans laquelle la sexualité est entendue au sens large et inclut notamment les dimensions relationnelle, affective, sociale, culturelle, philosophique et éthique.

²⁶ Le film interroge la signification du mot "famille" dans le contexte de l'émergence actuelle de nombreuses familles homoparentales.

	<p>Le documentaire suit le parcours de cinq personnes qui souhaitent prendre leur place dans la société malgré le regard parfois négatif porté sur leur orientation sexuelle (homosexualité) ou sur leur genre (non binaire ou trans*).</p> <p>La projection était donc suivie d'une rencontre avec le réalisateur Jawad Rhalib et Yasmine (femme transgenre). Les questions abordées avec les élèves concernent, outre la distinction et les rapports entre sexe et genre, le regard sur soi-même et le regard des autres, les lois et les normes sociales de différents pays, l'insulte, le partage de l'espace public, l'art engagé. Les élèves étaient déjà sensibilisés à ces questions, mais la rencontre leur a donné une dimension supplémentaire.</p> <p>La lutte pour une société plus inclusive, notamment la non-discrimination des personnes sur base de leur genre ou de leur orientation sexuelle, est un axe des projets éducatif et pédagogique de la Ville de Bruxelles et un thème cher à l'Athénée royal des Beaux-Arts. Dans ce cadre, les élèves ont également visité l'exposition « Freak » de Frej.a, sur la transidentité, à la Maison d'Art Actuel des Chartreux (MAAC) et à la Bibliothèque des Riches Claires. Quant aux enseignant.es, ils-elles ont suivi la formation sur la transidentité de l'ASBL spécialisée « Genres pluriels ».</p> <p>La rencontre, la projection et la formation ont pu être organisées grâce au soutien de la Région de Bruxelles-Capitale, plus précisément au programme Equal.Brussels.</p> <p>Ciné-débat « Animals » au cinéma Palace le lundi 28 novembre 2022</p>
--	--

Résultat attendu pour fin 2024 :

- Prévoir au moins une action aux écoles par an

Objectif spécifique 1.4 : **Mettre en avant des supports pédagogiques (livres, exercices, affiches...) représentatifs de modèles familiaux différents, d'orientations sexuelles et d'identités de genre diverses**

Indicateur	Nombre de supports disponibles dans les bibliothèques et/ou écoles de la Ville
Etat des lieux	<p>En 2019, un cahier de coloriage créé par Bruxelles Pouvoir Locaux faisant, entre autres, la promotion de modèles familiaux différents, a été distribué dans diverses écoles.</p> <p>Les bibliothèques de la Ville offrent déjà toute une série de livres sur la thématique LGBTQIA+.</p>

Evaluation 2020-22	Dans le cadre de la Belgian Pride 2022, en collaboration avec les bibliothèques de la Ville de Bruxelles, votre Pouvoir Organisateur a proposé des visites guidées pour les établissements de l'enseignement secondaire de l'exposition FREAK, du 25 avril au 08 mai 2022. Le vernissage de l'exposition a eu lieu le 19 mai à la Bibliothèque des Riches Claires. L'exposition FREAK était accessible au public du 18 mai au 30 juin 2022, durant l'ouverture de la bibliothèque des Riches Claires qui l'accueillait. Une bibliographie a également été réalisée par nos bibliothèques et accompagnait l'exposition.
--------------------	--

Résultat attendu pour fin 2024 :

- Le nombre de supports pédagogiques représentatifs de modèles familiaux différents, d'orientations sexuelles différentes et d'identités de genre diverses disponibles dans les bibliothèques et/ou écoles augmente annuellement.

Objectif général 2 : *La gestion administrative dans les écoles est sensible aux besoins de la communauté LGBTQIA+*

Objectif spécifique 2.1. : **Adapter les documents administratifs où figurent les données de genre des parents afin de les rendre plus inclusifs²⁷**

Indicateur	Nombre de documents adaptés
Etat des lieux	Tous les formulaires à l'Instruction Publique mentionnent déjà « Parent 1 » et « Parent 2 ».
Evaluation 2020-22	Tout document administratif est adapté, en respectant le cadre légal, afin de le rendre plus inclusif. Les communications vers les parents prennent également en compte les valeurs du département.

Résultat attendu pour fin 2024 :

- Tout nouveau document administratif où figurent les données de genre veille à adopter un langage inclusif

²⁷ Exemple : Modifier « Nom du père » et « Nom de la mère » en « Noms des parents »

Objectif général 3 : *La gestion des Ressources Humaines dans les écoles est sensible aux besoins de la communauté LGBTQIA+.*

Objectif spécifique 3.1 : **Adapter les formulaires des Ressources Humaines et offres d'emplois de l'Instruction Publique en incluant le X en plus du F et M.** ²⁸

Indicateur	Nombre de documents adaptés
Evaluation 2020-22	Tous les formulaires et offres d'emplois sont rendus inclusifs

Résultat attendu pour fin 2024 :

- Prévoir le X en plus du F et M dans les nouveaux formulaires des Ressources Humaines et offres d'emploi de l'Instruction Publique

Objectif spécifique 3.2 : **Faciliter la modification du prénom et du genre de membres des équipes éducatives dans le cas d'une transition.**

Indicateur	Nombre de cas qui se sont présentés
Evaluation 2020-22	Toute demande de modification du prénom et/ou de genre, soutenu par un dossier administratif, est accueillie positivement.

Résultat attendu pour fin 2024 :

- Accueillir positivement toute demande de modification du prénom et/ou de genre des membres des équipes éducatives

²⁸ L'Instruction Publique a son propre département des Ressources Humaines et fonctionne donc indépendamment de celui de la Ville de Bruxelles.

REGIE FONCIERE DES PROPRIETES COMMUNALES ET AFFAIRES ÉCONOMIQUES ²⁹

La Régie foncière gère et développe le patrimoine privé de la Ville de Bruxelles, conformément à ses statuts.

Objectif général 1: *Les personnes LGBTQIA+ à la recherche d'un logement sur le territoire de la Ville de Bruxelles sont pleinement accueillies par les services de la Régie Foncière*

Objectif spécifique 1.1 : Former les guichetiers·ères, ouvriers·ères et concierges de la Régie Foncière à l'accueil du public LGBTQIA+

Indicateur	Nombre de personnes formées
Etat des lieux	En 2018, 1 collaborateur de la Régie Foncière a été formé dans le cadre de la campagne « All Genders Welcome » En 2020, il est prévu de former 60 personnes.
Evaluation 2020-22	Suite à la pandémie COVID-19, les ouvriers·ères et concierges de la Régie Foncière n'ont pas pu être formé-es. Il est cependant important de noter que suite à l'emménagement dans le BRUCITY, le poste de guichetier a disparu au sein de la Régie.

Résultat attendu pour fin 2024 :

- 100 % du personnel est formé à l'accueil du public LGBTQIA+

Objectif spécifique 1.2 : Soutenir logistiquement les centres d'hébergement pour des personnes LGBTQIA+.

Indicateur	Nombre de logements de la Ville mis à disposition du Refuge Bruxellois pour l'hébergement de personnes LGBTQIA+
Etat les lieux	Depuis 2018 : La Régie Foncière met gratuitement un appartement à la disposition du Refuge, permettant d'y loger deux personnes.

²⁹ Principe(s) de Jogjakarta concerné(s) : 2 ; 15

Evaluation 2020-22	<p>A l'heure actuelle, 4 logements.</p> <p>2 avec un accord pour l'association du Refuge</p> <p>2 pour personne en errance avec accord avec le SAMU</p> <p>2 autres logements devraient être mis à disposition dans le courant de cette année.</p>
--------------------	--

Résultat attendu pour fin 2024 :

- Maintenir, voire augmenter, le nombre de logements de la Ville mis à disposition du Refuge Bruxellois.

Développer l'activité économique et l'emploi sur le territoire de la Ville, tout en préservant un cadre de vie attractif pour ses habitant-es et ses visiteurs-euses est une priorité pour le département. Ce département comprend l'Horeca et les commerces.

Objectif général 1: *Les commerçant-es de la Ville de Bruxelles soutiennent la communauté LGBTQIA+*

Objectif spécifique 1.1: Mener au minimum 2 campagnes de sensibilisation auprès des commerçant-es pour l'inclusion des personnes (clientes) LGBTQIA+.

Indicateur	Nombre de campagnes.
Evaluation 2020-22	<p>1. Semaine de la Pride:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Parcours animation sur câble avec drapeaux (deux types de drapeaux, le classique et l'intersex) Chiffres : 6 rues du centre-ville - Partenariat avec les Galeries Anspach qui vont décorer le sol (tapis rainbow), le plafond et les entrées de la galerie pour faire le lien entre le piétonnier et le parcours des chars. - Décoration de la Monnaie (colonne) et Bourse (Drapeau) - 2 structures 3D BXL aux couleurs arc en ciel - Distribution des 300 stickers afin de permettre aux commerces de s'inclure dans la programmation de la semaine de la Pride <p>2. Autres actions</p> <ul style="list-style-type: none"> - Rencontre avec les différentes associations commerçantes LGBTQIA+ - Subsidés octroyés à l'asbl pour l'organisation des évènements annuels

	<ul style="list-style-type: none">○ Pride○ Concours <p>Inclure tous les différents types commerces du quartier saint jacques</p> <p><i>Chiffres : 10 commerces de plus cette année dans la programmation (hors membres de l'asbl)</i></p> <ul style="list-style-type: none">- Newsletters d'information et d'invitation à participer à la programmation de la semaine Pride. <p><i>Chiffre +- 1500 personnes</i></p>
--	---

Résultat attendu pour fin 2024 :

- Augmenter la visibilité et l'impact des campagnes en augmentant le nombre de commerces partenaires.

CULTURE, SPORT ET JEUNESSE³⁰

Le Département Culture, sport et jeunesse se caractérise par la diversité et la complémentarité de ses services, tous orientés vers l'accueil du public. Leurs activités visent l'épanouissement intellectuel, culturel et artistique, social et physique de la population bruxelloise.

Objectif général 1 : L'inclusion et la représentation de la communauté LGBTQIA+ est renforcée dans le domaine de la culture

Objectif spécifique 1.1 : Accueillir des expositions, conférences et autres événements sur la thématique LGBTQIA+ dans les musées, les centres culturels et les espaces publics de la Ville.

Indicateur	Nombre d'expositions, conférences et autres événements sur la thématique LGBTQIA+ accueillis dans les musées et centres culturels de la Ville.
Etat des lieux	<p>En 2018, dans le parcours Street Art, une fresque à l'effigie d'Ihsane Jarfi³¹ a été inaugurée le 17 mai (Journée Internationale contre l'Homophobie) dans la Rue Saint-Christophe (en partenariat avec la RainbowHouse Brussels).</p> <p>Exposition Masculinities du 28 août 2020 au 13 juin 2021 au Musée Mode & Dentelle</p> <p>Leçon de Mode « Inclusion in museums » pour le Musée Mode & Dentelle (22 avril 2021)</p> <p>Vitrines Belgian Pride à la GardeRobe MannekenPis (15 mai au 3 octobre 2021 & 11 mai au 17 octobre 2022). La vitrine mettait à l'honneur trois costumes offerts par des associations de défense des droits des personnes LGBTQIA+ entre 2015 et 2021 ainsi que le costume offert par l'association SIDA SOS en retraçant l'histoire du mouvement de défense des droits des personnes LGBTQIA+ et plus spécifiquement l'histoire du défilé de la Pride.</p> <p>Projet de capsules vidéo « Absolutely Brusseleir » en collaboration avec Cabaret Mademoiselle au Musée de la Ville de Bruxelles (mars-avril 2021)</p> <p>Projet de capsules vidéo « fashionKEN-PIS » en collaboration avec Cabaret Mademoiselle à la GardeRobe MannekenPis (avril – mai 2021)</p> <p>2021 : participation de la GardeRobe MannekenPis à l'événement Q.ARTz Festival, première édition d'un festival dédié aux artistes queer</p>

³⁰ Principe(s) de Jogjakarta concerné(s) : 2 ; 6 ; 26

³¹ Ihsane Jarfi est un jeune liégeois qui a été victime d'un assassinat homophobe en 2012.

	<p>bruxellois. Dans ce cadre, l'association Belgian Pride a offert à Manneken-Pis un nouveau costume réalisé par un designer queer bruxellois, Matteo Neri Lindfors, et une soirée d'enregistrement d'un des numéros du podcast Boop & Edna du Cabaret Mademoiselle a été organisé à la GardeRobe MannekenPis le 29 septembre.</p> <p>Développement d'un parcours en ville « Pride in the City » (FR/NL/EN) lancé en mai 2022 lors des Nocturnes au Musée de la Ville de Bruxelles</p> <p>2021 : un week-end de lancement les 9 et 10 octobre d'une grande collecte d'archives et objets liés aux cultures LGBTQIA+ bruxelloises.</p> <p>Exposition LGBTQIA+ BXL : Collecter les mémoires du 22 février au 14 juin 2022 au musée de la Ville de Bruxelles mettant en lumière le travail déjà accompli dans le cadre du projet de la collecte d'archives des mémoires LGBTQIA+ lancée en octobre 2021 à partir d'une sélection représentative d'objets déjà collectés.</p> <p>Evènement "Pride at the Museum" le dimanche 15 mai 2022 au Musée de la Ville de Bruxelles</p> <p>Visites guidées « Midis Bruxellois » pour l'exposition LGBTQIA+ BXL : Collecter les mémoires (juin 2022)</p> <p>Soutien au festival FAME, festival d'arts de la scène qui met en valeur le travail de femmes et minorités de genre du 19 au 24 septembre 2022.</p> <p>Soutien au festival Queer Mais Trash, version LGBTQIA+ du festival bruxellois Courts Mais Trash du 13 au 15 octobre 2022.</p> <p>Rédaction et signature de la Charte Egalité des Genres, acte militant des institutions culturelles de la Ville de Bruxelles qui s'engagent pour un secteur culturel plus égalitaire, inclusif et représentatif de la société.</p>
Evaluation 2020-2022	Objectif atteint.

Résultat attendu pour fin 2024 :

- Augmentation du nombre d'expositions, conférences et autres évènements sur la thématique LGBTQIA+ accueillis dans les musées et centres culturels de la Ville

Objectif général 2 : L'inclusion et la représentation de la communauté LGBTQIA+ est renforcée dans le domaine du sport

Objectif spécifique 2.1 : Accueillir les clubs de sports LGBTQIA+ dans les infrastructures sportives de la Ville

Indicateur	Nombre de clubs sportifs LGBTQIA+ accueillis dans les infrastructures de la Ville
Etat des lieux	Le club sportif Brussels Gay Sports organise des activités sportives dans les différentes infrastructures sportives de la Ville de Bruxelles durant l'année : chorale, improvisation, queer dance, volleyball, badminton principalement au Palais du Midi et à la salle Fontainas ; waterpolo aux bains de Bruxelles. Les 'Straffe Ketten' font du rugby au Centre sportif Nelson Mandela à Neder-Over-Heembeek.
Evaluation 2020-2022	Objectif en grande partie atteint.

Résultat attendu pour fin 2024 :

- Augmenter le nombre de clubs sportifs LGBTQIA+ accueillis dans les centres sportifs de la Ville et veiller à une diversité au sein de ces clubs (clubs féminins, mixtes, trans*...)

Objectif spécifique 2.2 : Mettre des personnalités sportives issues de la communauté LGBTQIA+ à l'honneur lors des événements sportifs organisés par la Ville.

Indicateur	Nombre d'initiatives entreprises par la Ville pour mettre à l'honneur des personnalités LGBTQIA+
Etat des lieux	En 2020, une réflexion a été menée sur le fait de rendre visible des personnalités sportives LGBTQIA+ en collaboration avec l'association « Out For The Win ».
Evaluation 2020-2022	Mise en avant des sportifs du Brussels Gay Sports lors de la réception des champions, mise en avant des activités du BGS lors de la Sportsday du 21 juillet 2022.

Résultat attendu pour fin 2024 :

- Augmentation des communications et initiatives mettant en avant des personnalités sportives issues de la communauté LGBTQIA+

Objectif spécifique 2.3 : Adapter les infrastructures dans les centres sportifs de la Ville afin d'améliorer l'accueil des personnes trans*

Indicateur	Nombre d'infrastructures adaptées
Etat des lieux	Sur des sites sportifs où des vestiaires d'arbitres sont disponibles, ceux-ci peuvent être mis à disposition des personnes trans* pendant les jours d'entraînement.
Evaluation 2020-2022	Objectif non atteint en 2022. Les infrastructures existantes ne disposent pas de suffisamment de toilettes et de vestiaires pour en créer des neutres. Un tel dispositif demande en outre à être accompagné d'un travail de sensibilisation car cela renvoie aux mœurs et peut susciter des craintes. Il serait intéressant de savoir si des demandes spécifiques ont été émises à ce sujet par des usagers·ères.

Résultat attendu pour fin 2024 :

- Engager une réflexion avec la cellule Egalité des chances sur la façon de rendre les toilettes et les vestiaires accueillantes pour les personnes trans* dans les centres sportifs existants

Résultats à plus long terme :

- Tout centre sportif existant de la Ville de Bruxelles est adapté à l'accueil des personnes trans*
- Toute nouvelle construction ou réaménagement considérable de structures sportives à la Ville prévoit des infrastructures (toilettes et vestiaires) adaptées pour l'accueil des personnes trans*

Objectif spécifique 2.4 : Soutenir financièrement et/ou logistiquement l'organisation de compétitions nationales ou internationales entre clubs de sports LGBTQIA+ et non-LGBTQIA+.

Indicateur	Nombre de rencontres/compétitions soutenues
Etat des lieux	La Ville soutient depuis plusieurs années l'organisation de l'évènement « Swim for Life ³² » par le biais de subsides.
Evaluation 2020-2022	Le service des sports octroie des subsides au club Brussels Gay Sports pour les soutenir dans les diverses activités sportives qu'il organise.

³² Le **Swim for Life** est un marathon de nage philanthropique organisé depuis 1996 par l'ASBL [Brussels Gay Sports](https://swimforlife.brussels/). Les fonds récoltés sont intégralement reversés à des projets concrets de lutte contre le sida/IST (aide et prévention) et contre la discrimination des personnes LGBTQIA+. <https://swimforlife.brussels/>

Résultat attendu pour fin 2024 :

- Accueillir positivement les demandes de soutien financier et logistique des clubs sportifs LGBTQIA+ en fonction des ressources financières, des disponibilités des infrastructures et du planning de compétitions

Objectif spécifique 2.5 : Ajouter un volet anti-discriminations et non-violence dans les Règlements d'Ordre Intérieur des différents lieux sportifs

Indicateur	Nombre de lieux sportifs ayant repris des dispositifs clairs pour lutter contre la violence envers la communauté LGBTQIA+ dans leur ROI
Etat des lieux	Les ROI des centres sportifs de la Ville de Bruxelles disposent d'un paragraphe consacré à la non-discrimination.
Evaluation 2020-2022	Objectif atteint.

Résultat attendu pour fin 2024 :

- Tout ROI de lieux sportifs à la Ville inclut des dispositifs pour lutter contre la violence envers la communauté LGBTQIA+

Objectif spécifique 2.6 : Intégrer le X en plus du F et M dans les formulaires du département du sport

Indicateur	Nombre de formulaires adaptés
Etat des lieux	A ce jour, aucun formulaire ne prévoit le X.
Evaluation 2020-2022	<p>Cela a été très compliqué à mettre en œuvre cette année, mais sera à retravailler pour 2024.</p> <p>Par manque de temps le formulaire n'a pas été adapté, il s'agit d'un formulaire formaté au sein d'une plateforme (iclub) il ne s'agit donc pas juste d'une petite adaptation en traitement de texte. Nouveau marché pour une nouvelle application en cours, nous demandons un logiciel où les modifications sont plus simples.</p>

Résultat attendu pour fin 2024 :

- Tout formulaire du département des sports, tenant compte du cadre légal, intègre le X en plus du F et M

Objectif spécifique 2.7 : Adapter les documents administratifs où figurent les données de genre des parents afin de les rendre plus inclusifs³³

Indicateur	Nombre de formulaires adaptés
Etat des lieux	En 2019 une partie des formulaires a déjà été adaptée. En 2020 il était prévu d'adapter les formulaires d'inscription des activités de vacances (vacances sportives et vacances organisées par le service Jeunesse et l'ASBL Jeunesse à Bruxelles).
Evaluation 2020-2022	Cela a été très compliqué à mettre en œuvre cette année, mais sera à retravailler pour 2024.

Résultat attendu pour fin 2024 :

- Tout document administratif est adapté, en respectant le cadre légal, afin de le rendre plus inclusif

Objectif spécifique 2.8 : Mener des actions de sensibilisation sur les thèmes du genre et de la lutte contre la discrimination envers les personnes LGBTQIA+, pour le personnel des infrastructures sportives, particulièrement le personnel de garde dans les centres sportifs et le personnel d'encadrement des stages sportifs³⁴

Indicateur	Nombre de personnes sensibilisées
Etat des lieux	Il y a une diffusion ponctuelle sur les écrans de nos infrastructures de communications de la cellule Egalité des Chances, affichage de pancartes de sensibilisation ainsi que de promotion de la Pride.
Evaluation 2020-2022	Le personnel de garde est issu du marché avec Protection Unit, cela fait partie de leur formation. A Rempart des Moines, les animateurs sont des agents de la Ville. Pour les stages sportifs nous faisons appel à ULB Sport (contrat). Il faudrait prendre le temps d'analyser les cahiers des charges pour mieux répondre à cette question.

Résultat attendu pour fin 2024 :

- Analyser les cahiers des charges liant la Ville aux différents prestataires afin de définir des actions de sensibilisation adaptées au personnel de garde et d'encadrement des stages sportifs

³³ Exemple : Modifier « Nom du père » et « Nom de la mère » en « Noms des parents »

³⁴ Stages sportifs via l'école des sports de l'ULB et d'activités jeunesse.

Résultat attendu à plus long terme :

- 100 % du personnel de garde et de l'encadrement des stages est sensibilisé

Objectif spécifique 2.9 : **Mener des actions de sensibilisation autour du genre et de la lutte contre la discrimination envers les personnes LGBTQIA+, pour les animateurs·trices et les membres des clubs sportifs.**

Indicateur	Nombre de personnes sensibilisées
Etat des lieux	A ce jour aucune action n'a été menée
Evaluation 2020-2022	Cela n'a pas pu être mis en œuvre cette année, mais sera à retravailler pour 2024.

Résultat attendu pour fin 2024 :

- Analyser les cahiers des charges liant la Ville aux différents prestataires afin de définir des actions de sensibilisation adaptées aux animateurs de clubs sportifs

Résultat attendu à plus long terme :

- 100 % des animateurs·trices et des membres des clubs sportifs est sensibilisés (via des workshops organisés par des professionnels du secteur autour des thèmes de la sensibilisation au genre et de la lutte contre la discrimination envers les personnes LGBTQIA+)

Objectif spécifique 2.10 : **Afficher du soutien à la communauté LGBTQIA+ au sein des infrastructures sportives.**

Indicateur	Nombre d'initiatives mises en place afin de montrer du soutien à la communauté LGBTQIA+
Etat des lieux	Différentes actions ont eu lieu : <ul style="list-style-type: none">- promotion de la Pride via des affiches dans toutes les infrastructures sportives de la Ville,- des subsides sont octroyés au Brussels Gay Sports,

	<ul style="list-style-type: none"> - une mise à l'honneur lors de la réception des champions issus de la communauté LGBTQIA+ - les communications envoyées par la cellule Égalité des chances sont retransmises à tous nos agents.
Evaluation 2020-2022	Objectif atteint.

Résultat attendu pour fin 2024 :

- Au moins une marque de soutien est mise en place par an (exemple : arborer le drapeau arc-en-ciel dans toutes les infrastructures sportives durant la Pride Week)

Objectif général 3 : Les familles LGBTQIA+ sont incluses dans les Maisons des Enfants

Objectif spécifique 3.1 : Former les équipes pluridisciplinaires des Maisons des Enfants à la thématique LGBTQIA+

Indicateur	Nombre de formations et campagnes de sensibilisation sur la thématique LGBTQIA+ mises en place dans les Maisons des Enfants de la Ville, à destination des équipes éducatives.
Etat des lieux	1 formation dispensée en mars 2022 pour tout le personnel des Maisons des Enfants

Résultat attendu pour fin 2024 :

- 100 % des équipes pluridisciplinaires sont sensibilisées à la thématique

Objectif spécifique 3.2 : Adapter les documents administratifs où figurent les données de genre des parents afin de les rendre plus inclusifs³⁵

Indicateur	Nombre de documents adaptés
Etat des lieux	Tous les formulaires mentionnent déjà « Parent 1 » et « Parent 2 ». 13 documents mis à jour sur 18

³⁵ Exemple : Modifier « Nom du père » et « Nom de la mère » en « Noms des parents »

Résultat attendu pour fin 2024 :

- Tout document administratif est adapté, en respectant le cadre légal, afin de le rendre plus inclusif

AFFAIRES CITOYENNES ³⁶

Le Département a pour mission générale d'assurer les services administratifs à la population : la tenue des registres d'état civil et de population et la délivrance de tous les documents légaux issus de ces registres.

- Il coordonne l'organisation des élections.
- Il gère aussi les cimetières de la Ville de Bruxelles.
- Il gère l'accueil de la petite enfance à travers un réseau de 40 milieux d'accueil réparti sur le territoire de la Ville. Il suit les recommandations des pouvoirs subsidiants (ONE, K&G) et veille notamment à l'égalité des chances et l'amélioration de la qualité de l'accueil.

Objectif général 1 : *Les services du département Affaires citoyennes accueillent de manière adaptée les personnes LGBTQIA+*

Objectif spécifique 1.1 : **Désigner une personne de confiance LGBTQIA+ au sein du département Affaires citoyennes pour la population et les associations.**

Indicateurs	Nombre de dossiers 'LGBTQIA+' traités directement par la personne de confiance LGBTQIA+
Etat des lieux	Une personne de confiance LGBTQIA+ est identifiée au sein du département Affaires citoyennes et exerce la fonction de point de contact pour les citoyen·nes. La personne de confiance apporte une aide administrative et un lien vers les services adéquats pour les dossiers liés aux questions LGBTQIA+ ³⁷ .
Evaluation 2020-22	<p>Il conviendrait de désigner officiellement la personne de confiance du département avec cette fonction spécifique (via le Collège).</p> <p>La personne de confiance est directement contactée par les citoyens et non par les associations. Il est difficile de chiffrer le nombre de fois où les personnes ont été envoyées par les associations. L'indicateur 'nombre de demandes provenant d'associations LGBTQIA+ ou des citoyen·ne.s traitées par la personne de confiance' a donc été modifié en 'nombre de dossiers 'LGBTQIA+' traités par la personne de confiance' (en ce inclus les dossiers de modification d'enregistrement de sexe qui est une matière propre au service auquel appartient la personne de confiance) dans la présente version du plan d'action.</p>

³⁶ Principe(s) de Jogjakarta concerné(s) : 2

³⁷ Cela peut concerner les demandes de modification d'enregistrement de sexe, mais aussi des questions relatives au mariage, à la naissance, à l'adoption, aux demandeurs d'asile LGBTQIA+, etc.

Résultats attendus pour fin 2024 :

- Désigner officiellement la personne de confiance LGBTQIA+ exerçant la fonction au sein du département Affaires citoyennes en passant par le Collège des Bourgmestre et Echevins.
- Ajouter le contact téléphonique de la personne de confiance LGBTQIA+ dans les rubriques du site web de la Ville relatives à certains produits qui pourraient concerner la communauté LGBTQIA+ (naissances, mariages et cohabitations légales)

Objectif spécifique 1.2 : Former le personnel du département Affaires citoyennes en contact direct avec la population

Indicateur	Part du personnel formé à l'accueil des personnes LGBTQIA+.
Etat des lieux	<p>Indicateur 1 : nombre de formations organisées sur la thématique LGBTQIA+</p> <p>Indicateur 2 : nombre d'employés formés</p> <p>2018 : Indicateur 1 : 2 formations Indicateur 2 : 17 personnes</p> <p>2019 : Indicateur 1 : 2 formations Indicateur 2 : 15 personnes</p> <p>2020 : Indicateur 1 : 1 formation Indicateur 2 : 14 personnes</p> <p>2021 : Indicateur 1 : 4 formations Indicateur 2 : 28 personnes</p> <p>2022 : Indicateur 1 : 3 formations Indicateur 2 : 0 personne</p> <p>La crise sanitaire a joué un rôle négatif dans l'avancement de cette action. En effet, il était difficile de mettre en place des formations pendant cette période (2020) mais nous l'avons toutefois fait, dans des proportions moins importantes que ce qu'il était au départ prévu. En 2021, la situation sanitaire s'étant quelque peu améliorée, nous avons mis en place 4 formations. Ainsi, 28 personnes ont eu l'opportunité de suivre celles-ci.</p> <p>En 2022, 3 sessions francophones ont eu lieu mais le service Formation de la Ville de Bruxelles n'a pas eu la possibilité d'inscrire des agent-es</p>

	<p>de notre département (ces formations sont données pour plusieurs instances régionales et pas que pour la Ville de Bruxelles). Pour 2023, des contacts seront pris pour poursuivre ces formations et que nos agents y participent.</p> <p>En parallèle, une nouvelle formation en ligne (Accueil des personnes LGBTQIA+) via la plateforme « OrangeConnect » de Van den Broele a été créée par le référent du département. Celle-ci est disponible depuis juin 2022. Une réflexion doit maintenant être réalisée pour inciter les agents à la suivre. Cette formation ainsi que les autres réalisées par OrangeConnect sont disponibles en théorie pour tous les agent-es de la Ville de Bruxelles mais l'accès n'est pas aisé pour les agent-es qui n'utilisent pas régulièrement la plateforme.</p> <p>Le département RH et le service Formation s'occupant des formations du personnel sont en train de mettre en place une formation e-learning qui sera présente dans la plateforme « Brucity Academy ». Le référent du département Affaires citoyennes est associé à l'élaboration de cette formation en ligne.</p>
<p>Evaluation 2020-22</p>	<p>Il serait peut-être intéressant de redéfinir les indicateurs liés à cette action. En effet, nous pensons continuer les formations en présentiel dispensées par « Genres pluriels » et ajouter ces 2 modules e-learning.</p> <p>Les agent-es ayant un accès à « OrangeConnect » pourraient suivre la formation créée par le référent du département. Celle-ci est spécifique à l'accueil des personnes LGBTQIA+ dans les matières gérées par les services au citoyen.</p> <p>Le personnel des crèches pourrait suivre la future formation sur Brucity Academy réalisée par le département RH – Formation. Elle sera plus facilement accessible et sera plus généraliste.</p> <p>Il faudrait donc mesurer le nombre d'agent-es ayant suivi ces 2 formations en ligne en plus de celles organisées par la Région.</p> <p>Ces e-learning seront accessibles à tout moment pour tous les agent-es de la Ville. Ils remplaceront le document qui devait être réalisé par le référent LGBTQI+ du département (cela aurait créé un double emploi).</p>

Résultats attendus pour fin 2024 :

- Poursuivre les formations en présentiel sur l'accueil des personnes LGBTQIA+ pour le personnel du département des Affaires citoyennes, avec une priorité donnée au personnel des crèches et aux personnes travaillant derrière les guichets
- Encourager le personnel des Affaires citoyennes à suivre les modules de formation en ligne développés sur Orange Connect (module LGBTQIA+) et Brucity Academy (module Diversité)

Objectif spécifique 1.3 : Développer des outils de communication à destination du personnel du département des Affaires citoyennes pour mieux accueillir les personnes issues de la communauté LGBTQIA+

Indicateur	Nombre d'outils développés
Etat des lieux	A ce jour, aucun outil de communication n'a été développé.
Evaluation 2020-22	Le département des Affaires citoyennes juge que cet objectif spécifique n'a pas lieu d'être car les membres du personnel sont sensibilisés grâce aux actions visées dans l'objectif spécifique 1.2.

Objectif spécifique 1.4 : Mettre à disposition du public des informations relatives à la communauté LGBTQIA+, dans les différents points d'accueil de la population (centre administratif, antennes décentralisées, maternités, crèches...)

Indicateur	Part des lieux qui proposent des supports d'informations relatifs à la communauté LGBTQIA+
Etat des lieux	<p>Nombre de points d'accueil avec brochures LGBTQIA+</p> <p>2020 : 0 2021 : 0 2022 : 0</p>
Evaluation 2020-22	<p>L'objectif initial était de mettre à disposition du public, dans les différents points d'accueil des citoyens·ennes (centre administratif, antennes décentralisées, maternités, crèches) ainsi que sur le site Internet de la Ville de Bruxelles, une brochure et des informations réalisées conjointement par la Ville de Bruxelles et les associations LGBTQIA+ reprenant :</p> <ul style="list-style-type: none"> - le projet « All Genders Welcome » - des informations concernant la modification de l'enregistrement de sexe et du changement de prénom - la position de la Ville de Bruxelles concernant la gestion des dossiers de GPA - des informations en matière de droit, de soutien (associations), de recours possible en cas d'abus ou de discrimination. <p>Une autre piste était de mettre une affiche dans chaque service aux citoyens toute l'année en précisant que la Ville de Bruxelles est « All Genders Welcome ».</p> <p>Une réflexion plus globale sur la communication et les outils (plutôt digitaux) est en cours. Cette action devra être revue pour le plan d'action suivant.</p>

Résultat attendu pour fin 2024 :

- Mener une réflexion sur le type de support répondant aux besoins de la population à l'heure de la digitalisation

Objectif général 2 : *Les enfants de familles homoparentales et de parents trans* sont bien accueillis dans les crèches de la Ville*

Objectif spécifique 2.1 : **Sensibiliser le personnel des crèches à l'accueil des familles homoparentales et parents trans***

Indicateur	Nombre de personnes sensibilisées par le biais de formations et de campagnes.
Etat des lieux	La campagne All Genders Welcome en 2018 avait pour objectif de donner une image LGBTQIA+ friendly aux crèches de la Ville et par ce biais, sensibiliser son personnel.
Evaluation 2020-22	Aucun-e agent-e des crèches n'a pu être sensibilisé-e. La période COVID a, en effet, largement impacté nos milieux d'accueil et n'a pas permis que le processus se déroule comme initialement prévu.

Résultats attendus pour fin 2024 :

- Prévoir des formations en présentiel sur l'accueil des personnes LGBTQIA+ à destination du personnel des crèches
- Encourager le personnel des crèches à suivre le module de formation en ligne qui sera disponible sur Brucity Academy sur les questions de diversité

Objectif spécifique 2.2 : **Adapter tous les documents du département Affaires citoyennes où figurent les données de genre des parents afin de les rendre plus inclusifs**³⁸

Indicateur	Nombre de documents du département Affaires citoyennes inclusifs
Etat des lieux	Utilisation du mot « parent » sur le(s) formulaire(s) d'inscription aux crèches : 2018 : non 2019 : oui 2020 : oui 2021 : oui

³⁸ Exemple : Modifier « Nom du père » et « Nom de la mère » en « Noms des parents »

	2022 : oui
Evaluation 2020-22	<p>Cette action a été redéfinie de manière plus globale pour englober tout document des services du département (en ce compris les crèches) pour s'assurer que le principe d'inclusion soit respecté. Il s'agit des documents suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Crèches : demande d'inscription en crèche (utilisation du terme « parent ») - Service des naissances : formulaire du choix de la loi applicable à la détermination du nom (utilisation du terme « parent ») - Service des mariages : formulaire de demande (utilisation du terme « conjoint ») <p>Ce nouvel indicateur sert à vérifier chaque année que ce principe est respecté.</p>

Résultat attendu pour fin 2024 :

- Veiller à ce que tous les documents du département Affaires citoyennes à destination de la population où figurent des données de genre respectent le principe d'inclusion

DEVELOPPEMENT URBAIN³⁹

Le département Développement urbain a pour mission générale de veiller à l'agencement harmonieux du territoire. Il est également chargé des missions relevant de la sécurité et de la salubrité publiques, en ce compris le contrôle de l'hygiène alimentaire.

Objectif général 1: *La communauté et les personnes LGBTQIA+ sont rendues visibles dans l'espace public*

Objectif spécifique 1.1 : **Nommer ou renommer des rues en l'honneur de personnes issues de la communauté LGBTQIA+**

Indicateur	Nombre de rues nommées ou renommées portant le nom d'une personne issue de la communauté LGBTQIA+
Etat des lieux	En 2019, la fin de l'Allée Verte à Bruxelles, située entre la gare du Nord et Tour & Taxis, a été rebaptisée du nom de l'ex-cycliste de haut niveau, transgenre, Willy De Bruyn, né Elvira ⁴⁰ . En 2019, il a été acté que la nouvelle passerelle sur le canal pour relier le quartier de la gare du Nord au site de Tour & Taxis sera nommée « le pont Suzan Daniel ⁴¹ » en hommage à cette personnalité du mouvement LGBTQIA+ à Bruxelles.
Evaluation 2020-2022	Aucune action spécifique n'a été menée

Résultat attendu pour fin 2024 :

- Augmentation du nombre de rues portant le nom de personnes issues de la communauté LGBTQIA+

³⁹ Principe(s) de Jogjakarta concerné(s) ; 1 ; 2

⁴⁰ <https://www.rosavzw.be/site/gender-in-de-pers/hot-topics/1014-elvira-willy-de-bruyn-belgisch-wielerheld-tussen-man-en-vrouw>

⁴¹ Femme militant pour les droits homosexuels qui a été une des instauratrices du mouvement en Belgique. Elle avait créé en 1953 le Centre Culturel Belge, qui fut le premier groupe d'émancipation des gays et lesbiennes dans le pays.

ASBL BRAVVO

Bravvo est le service de prévention de la Ville de Bruxelles, en charge de la lutte contre l'exclusion sociale et le sentiment d'insécurité. Fondé sur le dialogue, la connaissance de l'autre et le respect mutuel, Bravvo propose une approche pluridisciplinaire au plus proche de la vie de quartier.

Objectif général 1: *Par souci de vivre ensemble, la prévention des discriminations envers les personnes LGBTQIA+ est une priorité à la Ville de Bruxelles.*

Objectif spécifique 1.1 : **Lutter contre les violences à l'égard de la communauté LGBTQIA+ dans l'espace public**

Indicateur	Nombre d'initiatives visant à lutter contre la violence à l'égard de la communauté LGBTQIA+
Etat des lieux	La couverture des quartiers par nos 180 agent-es (Gardiens-ennes de la paix et Bruciteam) vise directement à prévenir toute forme de violence sur l'espace public, contre tout public dont les LGBTQIA+.
Evaluation 2020-2022	L'ensemble du personnel de Bravvo, dont les GDP et la Bruciteam, actifs sur l'espace public, ont participé à une projection du film « Animals » au Cinéma Palace en mai 2022 et à un débat avec le réalisateur pour sensibilisation des équipes (en vue de leur travail au quotidien).

Résultats attendus pour fin 2024 :

- L'asbl Bravvo s'implique de manière continue dans des campagnes ou actions luttant contre les discriminations à l'égard de la communauté LGBTQIA+
- Mise en œuvre d'un événement de sensibilisation du personnel à la thématique des préjugés, dont les préjugés à l'encontre de la communauté LGBTQIA+, par le service RH

Objectif spécifique 1.2 : **Promouvoir la Charte de la vie nocturne⁴² qui prévoit notamment de lutter contre les discriminations et inégalités subies par les personnes LGBTQIA+ durant la vie nocturne**

Indicateur	Nombre d'établissements qui ont adhéré à la Charte de la vie nocturne (CDVN)
Etat des lieux	La Charte de la vie nocturne a vu le jour en 2019 et est portée par la Tranquillité Publique. Les établissements de nuit, principalement localisés dans le quartier LGBTQIA+, en signant la Charte, adoptent

⁴² <https://www.bruxelles.be/charte-de-la-vie-nocturne>

	<p>certaines mesures pour favoriser une bonne cohabitation avec les habitant-es du quartier.</p> <p>L'article 7 de cette Charte vise particulièrement à lutter contre les discriminations et inégalités subies par les personnes LGBTQIA+.</p>
Evaluation 2020-2022	<p>48 établissements membres de la CDVN (32 établissements dans le quartier St-Géry et 14 à St-Jacques). Suite aux problématiques spécifiques dans le monde de la nuit, la Ville a conclu des chartes de vie nocturne avec les responsables d'établissements (bars, boîtes). Outre la Charte Saint-Jacques préexistante, une nouvelle charte a été conclue dans le quartier Saint-Géry en 2022.</p> <p>Dans ce cadre :</p> <p>1/ le personnel des bars est formé à réagir de manière optimale et à pouvoir porter secours à une personne qui subit de la violence (30 personnes formées en 2020).</p> <p>2/ La procédure de relais pour les victimes est effective (vers l'unité spéciale au sein de l'hôpital St Pierre)</p> <p>3/ Mise en place effective de Safe Spaces pour les victimes au sein des bars ayant intégré la charte.</p>

Résultat attendu pour fin 2024 :

- Veiller à la bonne mise en œuvre des principes de la charte par tout le personnel des établissements signataires

Objectif spécifique 1.3 : Sensibiliser les travailleurs Bravvo à la thématique LGBTQIA+.

Indicateur	Nombre de formations mises en place pour le personnel Bravvo
Etat des lieux	Le personnel de la Bruciteam, actif plus spécifiquement dans le centre-ville, a bénéficié en 2022 d'une formation avec l'asbl Genres pluriels sur le contact, la prise en charge et le relais de ce public. Les travailleurs ont pu bénéficier de la projection du film Animals et du débat en mai 2022.
Evaluation 2020-2022	Réflexion éventuelle à mener au niveau des interventions, animations et formations d'autres équipes (médiateurs·trices, animateurs·trices, éducateurs·trices...).

Résultat attendu pour fin 2024 :

- Au moins une équipe supplémentaire bénéficie d'une formation spécifique sur le contact, la prise en charge et le relais de public

Objectif spécifique 1.4 : Sensibilisation des adolescent-es fréquentant les centres de jeunes à la thématique LGBTQIA+.

Indicateur	Nombre de formations mises en place pour les adolescent-es fréquentant les centres de jeunes/centres communautaires
Etat des lieux	Chaque centre met en place un atelier 'ça s'débat' qui est le lieu pour débattre, dans le dialogue et le respect, avec les jeunes des questions de société (dont l'homophobie et les préjugés à l'encontre de la communauté LGBTQIA+).
Evaluation 2020-2022	Une animation a été menée dans le centre R'en arts sur la question de l'homophobie en 2022 dans le cadre des ateliers 'ça s'débat'. La thématique a pu être abordée lors de ces ateliers directement ou indirectement, à travers un thème connexe. Le cas échéant, la thématique a également pu être abordée lors de discussion plus informelles entre les équipes d'animation et le public ciblé lors de l'accueil structuré (notons l'existence de la Charte de l'inclusivité dans les infrastructures de la Ville qui peut notamment servir de support à la discussion). Pour le reste, il n'y a pas eu de formation spécifique directe sur le sujet. Le contexte COVID a en effet globalement freiné les actions collectives et les initiatives en terme de formation. Des pistes de développement sont possibles pour la suite (Formation IP/CEPEONS : orientations sexuelles et identités du genre, formation genres pluriels sur la transidentité ; animation EVRAS, campagne « et toi t'es casé-e? » (sensibi homophobie et transphobie), film F.A.M.I.L.L.E...).

Résultats attendus pour fin 2024 :

- Mettre en place un atelier avec les personnes de référence de ces projets, afin d'identifier les outils utiles pour l'animation sur cette thématique
- Mettre en place un débat sur cette thématique dans le cadre des ateliers 'ça s'débat' dans les centres

CPAS ⁴³

Le CPAS a pour mission d'assurer aux personnes et aux familles l'aide due par la collectivité. Cette aide peut être matérielle, sociale, médicale, médico-sociale ou psychologique. Le CPAS de Bruxelles remplit cette mission en suivant les méthodes de travail social les plus adaptées et dans le respect des convictions idéologiques, philosophiques ou religieuses de chacun-e.

Le CPAS de la Ville de Bruxelles dispose depuis janvier 2022 d'une personne de référence de la Diversité et l'Inclusion ; et le Diversiteam a été transformé en un groupe de travail transversal sur la Diversité et l'Inclusion. Cette personne de référence peut, avec le soutien du groupe de travail, se consacrer à plein temps à la garantie d'une culture organisationnelle inclusive en réalisant des plans d'action approfondis. Ainsi, le CPAS poursuit sa réflexion sur les actions visant à promouvoir la diversité sous toutes ses formes.

Objectif général 1: L'accueil des personnes LGBTQIA+ dans les différents services du CPAS est renforcée

Objectif spécifique 1.1. : **Mettre sur pied une campagne de sensibilisation pour le personnel du CPAS**

Indicateur	Nombre d'actions de sensibilisation
Etat des lieux	<p>2020 :</p> <ul style="list-style-type: none">- Un questionnaire avait été établi en 2020 par la Diversiteam afin de cibler le ressenti des membres du personnel autour de la question de la transidentité. Sa diffusion a finalement été annulée car un baromètre plus général, comprenant des questions globales sur la diversité et le sentiment d'inclusion au sein des CPAS, a été mis sur pied en 2022 et sera envoyé annuellement à tous les membres du personnel.- Le Belgian Pride Village en 2020, pour lequel le CPAS s'était inscrit, n'a malheureusement pas eu lieu.- Le président du CPAS de la Ville de Bruxelles a participé à la conférence de presse pour le lancement de la première version du présent plan d'action LGBTQIA+ de la Ville de Bruxelles. <p>En 2021, la distribution interne d'une brochure sur les 19 critères de discrimination et la protection juridique contre la discrimination et le harcèlement a été reportée.</p> <p>2022 :</p>

⁴³ Principe(s) de Jogjakarta concerné(s) ; 2

	<ul style="list-style-type: none"> - Le CPAS était présent lors du « Kick-Off » de la Belgian Pride en 2022. - Distribution dans nos sites de 270 livres de coloriage non stéréotypés pour les enfants. - Un espace « Be.Inclusive » a été créé sur le canal de communication interne et informel où des nouvelles positives sur l'inclusion sont régulièrement partagées. Au mois de mai 2022, trois messages ont été publiés dans cet espace pour informer spécifiquement sur les sujets LGBTQIA+. - Les responsables du Département Etablissements et Soins Médicaux ont rencontré l'ASBL « Rainbow Ambassadors ». - Enfin, les affiches de la campagne « Happy Pride » ont été exposées dans tous nos sites tout le mois de juin 2022.
Evaluation 2020-22	<p>La Covid-19 a été un obstacle imprévu qui a mis un frein à un nombre d'idées et d'initiatives (voir supra). Mais un certain nombre d'initiatives visant à renforcer l'inclusion de la communauté LGBTQIA+ ont toutefois eu lieu et auront encore lieu à l'avenir.</p>

Résultats attendus pour fin 2024 :

- Via sa personne de référence 'Diversité et inclusion', le CPAS poursuit sa réflexion sur des actions visant à promouvoir la diversité, en particulier à destination de son personnel, avec une attention pour les questions LGBTQIA+
- En fonction des résultats du baromètre, une décision sera prise quant à l'opportunité de diffuser la brochure sur les 19 critères de discrimination au sein du personnel

Objectif spécifique 1.2. : Formation du personnel aux thématiques LGBTQIA+

Indicateur	Nombre de membres du personnel formés
Etat des lieux	<p>Depuis le début de ce plan d'action, quelques membres du personnel, dont la personne de référence LGBTQIA+, ont participé à une formation sur les critères de discrimination protégée (UNIA) et à deux formations sur la "transidentité" par Genres Pluriels ASBL.</p> <p>En 2020, le directeur d'une maison de repos et de soins a pris part à un groupe de réflexion « diversité » inter-associations. Cette réflexion était organisée par Bruxéo et intitulée « So-Diversity, soins de santé ».</p>

	<p>En 2022, le module de formation « Diversité et inclusion » a été introduit comme partie intégrante des journées d'accueil des nouveaux collègues.</p> <p>La personne de référence de la Diversité et l'Inclusion a participé au premier panel de discussion « Non-binariteit op de werkvloer » d'Actiris.</p>
Evaluation 2020-22	<p>La formation « Diversité et inclusion » incluse dans la journée d'accueil depuis mars 2022 aborde les questions de diversité de façon générale – avec un focus sur les 19 critères de discrimination - mais n'est pas spécifique aux questions LGBTQIA+. Il faut aussi noter que le personnel recruté en ISP ne bénéficie pas de cette journée d'accueil.</p> <p>Il semble aujourd'hui trop ambitieux de prévoir une formation spécifique sur les questions LGBTQIA+ pour tout le personnel d'accueil des CPAS.</p>

Résultats attendus pour fin 2024 :

- Prévoir une formation de deux demi-journées à destination du personnel des 5 maisons de repos de la Ville de Bruxelles via l'association Tels Quels
- Prévoir un module de formation « Diversité et inclusion » pour le personnel
- Explorer la possibilité d'inclure un module de formation en ligne sur la thématique LGBTQIA+ au sein de la plateforme de formation pour le personnel du CPAS de la Ville de Bruxelles

Objectif spécifique 1.3 : **Rendre les supports RH du CPAS inclusifs**

Indicateur	Nombre d'initiatives prises en ce sens
Etat des lieux	<p>Toutes les offres d'emplois du CPAS de la Ville de Bruxelles mentionnent F/M/X (Féminin/Masculin/X pour les personnes non binaires).</p> <p>Un roll up « CPAS : un éventail de métiers » a été créé à destination des Salons de l'emploi et autres événements faisant référence aux couleurs d'un arc-en-ciel (clin d'œil au Rainbow flag)</p>
Evaluation 2020-22	L'ensemble des supports RH sont inclusifs mais certaines communications en interne ne sont pas encore suffisamment inclusives.

Résultats attendus pour fin 2024 :

- Continuer à produire des supports RH inclusifs
- Mener une réflexion sur la possibilité d'adapter certaines communications écrites en interne en vue de les rendre plus inclusives

MAISONS DE QUARTIER

Les Maisons de Quartier sont des espaces d'accueil et de loisirs qui proposent aux habitant·es, des actions sociales, des services de proximité et des activités socioculturelles.

Objectif général 1: *Les personnes qui se rassemblent dans les espaces d'accueil et de loisirs de la Ville de Bruxelles sont sensibilisées à la cause LGBTQIA+*

Objectif spécifique 1.1 : **Organisation d'ateliers de sensibilisation à la thématique LGBTQIA+ dans les maisons de quartier**

Indicateur	Nombre d'actions de sensibilisation
Etat des lieux	Affichage autour de la Pride dans toutes les maisons de quartier entre 2020 et 2022.
Evaluation 2020-2022	Objectif partiellement atteint.

Résultat attendu pour fin 2024 :

- A l'occasion de dates clés en lien avec la communauté LGBTQIA+, au moins une action par an est organisée dans chaque pôle selon les moyens disponibles

Objectif spécifique 1.2 : **Organisation d'ateliers de sensibilisation à la thématique LGBTQIA+ à destination des senior·es**

Indicateur	Nombre d'actions de sensibilisation
Etat des lieux	Affichage autour de la Pride dans toutes les maisons de quartier entre 2020 et 2022.
Evaluation 2020-2022	Objectif partiellement atteint.

Résultat attendu pour fin 2024 :

- Une action à destination des senior·es est organisée

POLICE ⁴⁴

La mission de la police locale est de contribuer à la sécurité et à la qualité de vie de la population, mais également de gérer les phénomènes et les événements liés à son territoire. La zone de police Bruxelles-Capitale/Ixelles assure ses propres missions de police de base en concordance avec le plan national de sécurité (PNS) tout en respectant les spécificités locales de son contexte métropolitain. Elle mise pour ce faire, sur la qualité des prestations et l'amélioration continue de celles-ci. C'est cette performance qui guide l'accomplissement des fonctionnalités de base, qui pour le corps de police, se traduit entre autres par un accueil de qualité, personnalisé et accessible et une assistance personnalisée des victimes où l'écoute et l'orientation sont les maîtres mots.

Objectif général 1 : *L'image de la police en tant qu'alliée de la communauté et l'accueil des personnes LGBTQIA+ est renforcée*

Objectif spécifique 1.1 : **Offrir et communiquer sur l'existence d'une offre de service d'accueil et de soutien aux victimes de discriminations LGBTQIA+ au sein de la police**

Indicateur	Indicateur 1 : Nombre de dossiers traités Indicateur 2 : Nombre d'actions de communication
Etat des lieux	<p>En 2019, une cellule d'aide aux victimes de délits à caractère homophobe, lesbophobe ou transphobe a été créée au sein de la zone de police. Ce service offre des renseignements quant aux options possibles en vue de dénoncer les faits, la possibilité de déposer plainte et de solliciter un appui d'un-e membre du service d'aide policière aux victimes pour faire une déclaration⁴⁵.</p> <p>Une instruction interne concernant les délits de haine a été mise en place pour améliorer la qualité de l'enregistrement des faits.</p> <p>Le réseau des "quality controllers" (= les sous-officier-ères qui vérifient les PV rédigés par les cadres de base) de la police a été sensibilisé pour garantir une meilleure qualité des procès-verbaux.⁴⁶</p> <p>En 2020, une campagne de communication a été développée en collaboration avec la cellule égalité des chances afin d'informer la communauté LGBTQIA+ sur l'existence et l'utilité de cette offre de services.</p>
Evaluation 2020-22	<i>Indicateur 1 : Nombre de dossiers traités : Stats plaintes LGBTQIA+ + Homophobie : 6 faits depuis début année</i>

⁴⁴ Principe(s) de Jogjakarta concerné(s) : 2 ; 5 ; 9

⁴⁵ <https://www.police.be/5339/fr/actualites/lgbt-point-de-contact>

⁴⁶ Cette mesure est particulièrement importante en cas de déposition lors d'un fait de violence ou discrimination.

Le tableau ci-dessous nous montre le nombre de PV enregistrés sous le fait discrimination fondée sur son orientation sexuelle pour les mois de janvier à mars de chaque année.

MOIS	(Multiple Items)
FAIT	Discrimination fondée sur son orientation sexuelle
Row Labels	Count of PV
2018	7
2019	4
2020	1
2021	6
2022	5
2023	6

Indicateur 2 : Nombre d'actions de communication :

Plusieurs actions de communication ont notamment eu lieu dans le cadre du projet « no more homophobia ». Le lancement de la campagne s'est fait en présence de l'échevine à l'égalité des chances de la Ville de Bruxelles Lydia Mutyebele Ngoi. Des affiches ont été distribuées et accrochées dans divers établissements notamment dans l'HoReCa, dans des écoles et dans les différents commissariats de la zone afin de diminuer le chiffre noir. Le QR-code présent sur l'affiche renvoie directement sur le site de notre zone de police afin que les victimes puissent facilement prendre contact avec nos services. Dans le cadre de ce projet une campagne sparadraps a également eu lieu. Ceux-ci ont été distribués. Voici les affiches dont il est question ci-dessus :

NO MORE HOMOPHOBIA

Bent u slachtoffer? Laat het ons weten!
Vous êtes victime? Dites-le nous!
Are you a victim? Let us know!

LGBTQIA+ Meldpunt www.polbru.be/lgbt+nl
LGBTQIA+ Point de contact www.polbru.be/lgbt+fr
LGBTQIA+ Reporting point www.polbru.be/lgbt+en

Bij noodgevallen / En cas d'urgence / In case of emergency
 bel / appelez / call : **101** of/ou/ or **112**

Police Politie

Verantwoordelijke uitgever: de inspecteur van de politie van Brussel HOOFDSTAD DIEREN / L'éditeur responsable: le chef de corps de la police de Bruxelles CAPITALE DIERES / Published by Chief of police Michel Cassinelli

D'autres actions de communication ont notamment aussi eu lieu. Chaque année le drapeau LGBTQIA+ est accroché au mât du commissariat central de la zone. Nous participons également à la Pride chaque année. Pour le 21 juillet, nous installons également un stand de la zone en rapport avec la communauté LGBTQIA+. Nous avons via les réseaux sociaux fait plusieurs publications afin de montrer notre soutien à la communauté LGBTQIA+ et afin de sensibiliser les victimes à porter plainte. Des vidéos contre les actes LGBTQIA+phobe ont également été créées. Notre zone a également fait une campagne « All Genders Welcome » afin d'insister sur le fait que toutes les personnes sont les bienvenues chez nous et que nous célébrons la diversité au quotidien.

Résultat attendu pour fin 2024 :

- L'offre de services est de plus en plus connue auprès de la communauté LGBTQIA+ et les sollicitations d'aide sont en augmentation

Objectif spécifique 1.2 : Former le personnel de la police à l'accueil des personnes LGBTQIA+

Indicateur	Nombre de personnes formées
Etat des lieux	Dans la zone Bxl-Capitale / Ixelles, la politique de diversité inclut également la thématique LGBTQIA+. Ceci se traduit via l'organisation de workshops ou formations, notamment par la diffusion en interne de

	<p>l'offre de formation de Equal.Brussels et de la RainbowHouse en matière de discriminations et violences à l'égard de la communauté.</p> <p>Un module LGBTQIA+ a été intégré dans la formation de base des inspecteurs mœurs.</p> <p>En 2020, la dimension « Genre et harcèlement dans la rue des personnes LGBTQIA+ » a été incluse dans la formation « harcèlement de rue » dispensée par l'ASBL Garance en collaboration avec la cellule égalité des chances</p>
Evaluation 2020-22	<p>Les formations concernant l'accueil des personnes LGBTQIA+ ont commencé le 17 mars 2022. Cinq séances ont été prévues courant du mois de mars et avril 2022. Trois de ces cinq séances ont déjà eu lieu et pas moins de 40 policier·ères ont déjà été formé·es à l'accueil des personnes LGBTQIA+. Deux séances doivent encore avoir lieu. Nous pouvons donc miser sur un minimum de 60 policiers·ères formé·es en cinq séances. Nous souhaitons continuer à former un maximum de personnes de notre corps de police et espérons que grâce aux subsides de la région les formations pourront continuer.</p>

Résultat attendu pour fin 2024 :

- Augmentation du personnel de la police formé à l'accueil des personnes LGBTQIA+

Objectif spécifique 1.3 : **Mettre à disposition, dans les commissariats et antennes, des supports d'informations relatives à la communauté LGBTQIA+** ⁴⁷

Indicateur	Nombre de bureaux où des supports sont mis à disposition
Etat des lieux	Présence de supports d'informations relatives à la communauté LGBTQIA+ dans certains commissariats et antennes de police.
Evaluation 2020-22	Tous nos commissariats sont munis d'écrans. Sur ces écrans nous diffusons des vidéos à destination des victimes d'actes LGBTQIA+phobes. Des affiches sont également accrochées dans nos divers commissariats. Chaque commissariat est muni de wifi ce qui permet aux personnes d'accéder à nos réseaux sociaux où nous publions régulièrement des choses parfois en lien avec la communauté LGBTQIA+, parfois non.

⁴⁷ En matière de droit, de soutien (associations), de recours possibles en cas d'abus, de discrimination, informer sur les motifs de discrimination reconnus par la législation...

Résultat attendu pour fin 2024 :

- Poursuivre l'action et augmenter le nombre de commissariats et d'antennes de police où des supports d'informations à destination du public concerné seront disponibles

Objectif spécifique 1.4 : **Représenter la police au Pride Village pour souligner le rôle de la police en tant qu'alliée et employeur ouvert à la communauté LGBTQI+**

Indicateur	Nombre de participation de la police à la Pride Day
Etat des lieux	Présence de la police à la Pride depuis 2012.
Evaluation 2020-22	Notre zone de police participe à la Pride depuis 2012 (hors années covid). Cette participation se fait à l'aide d'un stand où sont présents divers membres du personnel avec, dans la mesure du possible, divers gadgets afin de sensibiliser le public mais aussi les victimes à porter plainte notamment. Par exemple : pansement dont il était question plus haut.

Résultat attendu pour fin 2024 :

- Poursuivre la participation de la police à la Pride Day

Objectif 1.5 : **Adapter les mesures concernant les fouilles corporelles de personnes trans* par la police**

Indicateur	Evolution des mesures en matière de fouille corporelle des personnes trans*
Etat des lieux	Rappel via ordre administratif zonal des dispositions dans l'instruction interne « IG 6 ⁴⁸ » concernant la privation de liberté
Evaluation 2020-22	Il existe un document avec des directives claires à savoir l'IG 6, fiche relative à la gestion des personnes privées de liberté. Le guide d'intervention terrain prévoit également un formulaire de consentement pour les personnes qui estiment que leur identité de genre ne correspond pas à leur identité juridique.

⁴⁸ Il s'agit d'un document interne à la police.

Résultat attendu pour fin 2024 :

- Les mesures sont évaluées régulièrement au sein de la police

LEXIQUE

Sources : l'Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes, Brochure Transidentités éditée par l'asbl Genres Pluriels et le [Glossaire 2023](#) de RainbowHouse Brussels.

Allié.e : en termes de lutte contre les discriminations et de travail d'émancipation, être un-e allié-e, c'est être une personne qui ne vit pas une ou plusieurs discriminations et qui n'est pas concernée directement par un sujet, comme l'orientation sexuelle non hétérosexuelle, mais qui apporte son soutien explicite, sans prendre la place des personnes concernées. La posture d'un-e allié-e est de déconstruire ses privilèges, de s'informer proactivement, d'écouter et de s'intéresser aux vécus et aux besoins des personnes discriminées pour les aider au mieux.

Agenre, Bigenre, Genre fluide, Genre non binaire, ...

Les identités de genre se déclinent non pas selon une articulation binaire femme-féminin ou homme-masculin, mais sur un continuum le long duquel les personnes sont libres d'évoluer à tout moment, en fonction de leur point de confort. L'identité de genre ne revient pas à devoir "choisir un camp" !

Certaines personnes se définissent ainsi comme bigenres, de genre fluide ou de genre non binaire, s'appropriant, ignorant ou déconstruisant à leur gré les rôles sociaux ou les expressions habituellement associées à l'un ou l'autre genre binaire. D'autres personnes se définissent comme agenres, c'est-à-dire qu'elles ne s'identifient à aucun genre en particulier. Rappelons que l'identité de genre d'une personne est auto-définie, auto-déclarative et légitime, peu importe le sexe assigné à la naissance.

Asexuel-le : une personne asexuelle peut ressentir une attirance romantique ou émotionnelle, mais ne ressent généralement pas ou peu d'attirance sexuelle envers d'autres personnes.

Bisexuel-le : individu qui a une attirance amoureuse ou sexuelle pour des individus de plus d'un genre (homme, femme, personne agenre, non-binaire, genre fluide, ...).

Biphobie : désigne les discriminations et les manifestations de rejet à l'encontre des personnes bisexuelles ou perçues comme telles.

Cisgenre : terme désignant les personnes dont l'identité de genre et l'expression de genre correspondent au sexe qui leur a été assigné à la naissance ainsi qu'aux attentes sociales liées à leur genre.

Expression de genre : renvoie à la manière dont les personnes donnent forme (vêtements, langage, comportement,...) à leur identité de genre et à la manière dont celle-ci est perçue par les autres. L'expression de genre englobe également les formes occasionnelles ou temporaires d'expression données au genre.

Gay : homme homosexuel. Il s'agit d'un homme qui a une attirance amoureuse ou sexuelle exclusivement pour des hommes.

Genre : terme se référant au ressenti et à l'expérience de la masculinité et de la féminité, ainsi qu'à la construction sociale qui attribue certains comportements aux rôles masculin et féminin, ceux-ci pouvant varier en fonction de la période de l'histoire, des sociétés, des cultures et des classes sociales. En conséquence, le genre est étroitement lié aux attentes de la société et n'est pas exclusivement une question d'ordre biologique.

Homophobie : rejet de l'homosexualité et des homosexuel·les (ou personnes perçues comme telles) en ne leur reconnaissant pas les mêmes droits qu'aux hétérosexuel·les. L'homophobie est donc un **rejet de la différence**, au même titre que la xénophobie, le racisme, le sexisme, les discriminations sociales, liées aux croyances religieuses, aux handicaps, etc. L'homophobie peut s'exprimer par des violences physiques qui peuvent dégénérer jusqu'au meurtre. Dans une forme plus quotidienne, l'homophobie s'exprime par des réactions, avouées ou non, de rejet, d'exclusion : des injures verbales ou écrites, des moqueries, des humiliations, du harcèlement, des refus de service, des dégradations de biens et des discriminations. Elles peuvent aussi se manifester par des formes de commisération, de dédain ou faire l'objet d'un tabou.

Identité de genre : renvoie à la conviction intime et profonde ainsi qu'au vécu individuel de chacun·e par rapport à son propre genre, qui correspond ou non au sexe assigné à la naissance, y compris le vécu corporel.

Inter*: beaucoup de personnes avec une variation refusent la référence au sexe (et à la sexualité) car ce terme est connoté dans notre culture. C'est pourquoi elles préfèrent s'identifier en tant que personnes inter*, terme inclusif englobant toutes les formes d'intersexuation.

Lesbienne : femme homosexuelle. Il s'agit d'une femme dont le désir romantique ou sexuel est orienté exclusivement vers des personnes appartenant au même genre. Une lesbienne est une femme qui est sentimentalement et sexuellement attirée par d'autres femmes.

Sexe : se réfère aux attributs biologiques tels que les caractéristiques sexuelles primaires et secondaires, les gènes et les hormones. Le sexe légal est généralement assigné à la naissance et il se comprend traditionnellement comme l'appartenance à un des deux groupes qui s'excluent mutuellement, à savoir celui des hommes ou celui des femmes. À cela s'ajoute que la définition légale du sexe devrait aussi inclure les personnes intersexuées.

Personne intersexe : personne présentant à la naissance des caractères sexuels qui, en raison d'une large gamme de variations naturelles, ne correspondent pas la définition type du masculin et du féminin, notamment en ce qui concerne l'anatomie sexuelle, les organes reproducteurs ou la disposition des chromosomes. Ces caractéristiques peuvent revêtir la forme de caractéristiques sexuelles secondaires comme la masse musculaire, l'implantation des cheveux, les seins et la stature des caractéristiques sexuelles primaires comme les organes reproducteurs et les parties génitales ; et/ou les structures chromosomiques et les hormones. Ce terme a remplacé le terme « hermaphrodite » qui fut beaucoup utilisé par les médecins aux XVIIIe et XIXe siècles. La proportion de la population est estimée à 1,7 %. Soumises à des interventions et à des opérations chirurgicales non nécessaires, pratiquées sans leur consentement, les personnes intersexes sont en outre montrées du doigt et victimes de discriminations.

Lesbophobie : désigne les formes d'homophobie qui visent spécifiquement les lesbiennes ou les personnes perçues comme telles. C'est une combinaison d'**homophobie** et de **sexisme**. Elle se traduit par : des préjugés négatifs comme « Les lesbiennes sont des camionneuses », « Entre femmes, ce n'est pas vraiment du sexe », des agressions verbales telles que des insultes, menaces, moqueries, des agressions physiques (coups, blessures, viols, meurtres...), et de la violence psychologique. Elle se

manifeste aussi par des discriminations dans tous les domaines de la vie : espace public, famille, ami-es, travail, voisinage, santé... Comme le sont l'homophobie, la transphobie et la biphobie, la lesbophobie est un phénomène spécifique. Elle tient en effet à la manière dont est considéré socialement le fait d'être une femme homosexuelle.

Pansexuel·le, pan : une personne pansexuelle éprouve de l'attraction romantique et/ou sexuelle pour d'autres personnes, indépendamment de leur genre.

Prénom social (ou prénom d'usage) : prénom qu'une personne trans* s'est choisie, qui correspond mieux à son identité de genre et par lequel la personne souhaite être appelée.

Queer : A la base, un mot anglais signifiant « étrange », « peu commun ». Souvent utilisé comme insulte envers des individus gays, lesbiennes, trans*... Par ironie et provocation, il fut récupéré et revendiqué par des militants et intellectuels gays, bisexuels, adeptes du BDSM, fétichistes, travestis et transgenres à partir des années 1980, selon le même phénomène d'appropriation du stigmaté que lors de la création du mot négritude. Une personne se dit queer quand elle ne se reconnaît pas dans la sexualité hétérosexuelle, ou ne se sent pas appartenir à un genre défini. Ce terme définit donc toutes les lettres du sigle LGBTQIA+.

Rôle social de genre : En sociologie, le rôle représente la manière dont un individu doit se comporter pour être en adéquation avec son statut et ainsi pouvoir être intégré au sein de son milieu ou groupe social. Le rôle social de genre désigne un ensemble de stéréotypes et d'injonctions différenciées, définissant les comportements socialement prescrits ou proscrits par les normes genrées binaires. Par exemple : une femme n'est pas censée être ambitieuse ; un homme ne doit pas montrer sa fragilité.

Trans* : Terme générique désignant les personnes dont l'identité de genre et/ou l'expression de genre diffère de celle habituellement associée au genre qui leur a été assigné à la naissance. Il s'agit d'un terme coupole, incluant une pluralité d'identités de genre en fonction de l'autodéfinition de chaque personne. Être trans* ne se joue pas nécessairement ou exclusivement sur le terrain du corps : est trans* toute personne qui, questionnant et/ou ne s'identifiant pas complètement aux rôles sociaux habituellement associés au genre qui lui a été assigné à la naissance, se définit comme tel·le.

Transidentité : terme générique utilisé pour décrire toute identité de genre autre que cisgenre.

Transphobie : La transphobie est une attitude négative, pouvant mener au rejet et à la discrimination, à l'encontre des personnes trans*. Les discriminations sont liées aux préjugés et la transphobie peut s'exercer sur des personnes trans* ou supposées comme telles (cisgenres). La transphobie peut se manifester sous forme de violences verbales (moqueries, insultes, propos discriminants), de violences physiques (agressions, viols ou meurtres), ou par un comportement discriminatoire ou intolérant (discrimination à l'embauche, au logement, à l'accès aux soins médicaux), ou encore de façon institutionnalisée (lois, règlements discriminatoires). Les identités de genre n'ont rien à voir avec les préférences sexuelles ou affectives. La confusion entre les identités de genre et les préférences sexuelles ou affectives demeure très répandue. Or, tout comme les personnes cisgenres, les personnes trans* peuvent se définir comme hétérosexuelles, gays ou lesbiennes, bisexuelles, etc. Ces préférences peuvent demeurer constantes ou bien évoluer selon le parcours de vie de la personne,

sans lien direct avec sa transidentité. L'idée reçue que les personnes trans* adoptent un autre genre par refus d'une éventuelle homosexualité est tout simplement un mythe ! La confusion entre identités de genre et préférences sexuelles/affectives est perpétuée par l'usage de terminologies inappropriées telles que "transsexualité", "transsexuel·les" ou bien encore "identité sexuelle" !