



LA VILLE
DE STAD

PLAN D'ACTION 2020-2022

BXL LGBTQI+

WWW.BRUXELLES.BE



PLAN D'ACTION POUR L'INCLUSION ET LA LUTTE CONTRE LA DISCRIMINATION DES PERSONNES LGBTQI+

VILLE DE BRUXELLES
CELLULE EGALITE DES CHANCES



Note de la rédaction : © Pierre Kroll pour le dessin en page de couverture. Illustration empruntée au Plan d'action Interfédéral contre la discrimination et la violence à l'égard des personnes LGBTI 2018-2019.

« Tous les êtres humains naissent libres et égaux en dignité et en droits. Chacun peut se prévaloir de ses droits humains, sans distinction aucune, notamment de race, de couleur, de sexe, de langue, de religion, d'opinion politique ou de toute autre opinion, d'origine nationale ou sociale, de fortune, de naissance ou de toute autre situation. »¹

¹ Préambule aux Principes du Jogjakarta (basé sur la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme).

VILLE DE BRUXELLES • STAD BRUSSEL
Département Organisation • Departement Organisatie
Cellule Egalité des Chances • Cel Gelijke Kansen

Boulevard Anspach 6, 1000 Bruxelles • Anspachlaan 6, 1000 Brussel
T. 02 279 2150 – egalitedeschances@brucity.be – gelijkekansen@brucity.be
www.bruxelles.be • www.brussel.be

Table des matières

Introduction	7
Stéréotypes, préjugés et discriminations	8
Cadre légal	9
Méthodologie.....	10
Conclusion.....	10
OBJECTIFS PAR DEPARTEMENTS.....	11
ORGANISATION	12
RESSOURCES HUMAINES	18
INSTRUCTION PUBLIQUE	22
REGIE FONCIERE DES PROPRIETES COMMUNALES	27
CULTURE, JEUNESSE, LOISIRS, SPORTS	28
AFFAIRES ECONOMIQUES	34
DEMOGRAPHIE	34
BRAVVO.....	37
URBANISME	39
CPAS	41
MAISONS DE QUARTIER.....	43
POLICE	44
LEXIQUE	47
ANNEXES.....	51
Que sont les Principes de Jogjakarta ?.....	52
Pourquoi ces principes sont- ils nécessaires ?	52
Comment les Principes ont-ils vu le jour ?	52
Que couvrent-ils ?	52
Principes de bases traduits au niveau communal	53
Principe 1 : LE DROIT À UNE JOUISSANCE UNIVERSELLE DES DROITS HUMAINS	53
Principe 2 : LES DROITS À L'ÉGALITÉ ET À LA NON-DISCRIMINATION	53
Principe 5 : LE DROIT À LA SÛRETÉ DE SA PERSONNE	54
Principe 6 : LE DROIT À LA VIE PRIVÉE	54
Principe 9 : LE DROIT À UN TRAITEMENT HUMAIN LORS D'UNE DÉTENTION.....	55
Principe 12 : LE DROIT AU TRAVAIL	55
Principe 15 : LE DROIT À UN LOGEMENT CONVENABLE.....	55
Principe 16 : LE DROIT À L'ÉDUCATION	56

Principe 19 : LE DROIT À LA LIBERTÉ D’OPINION ET D’EXPRESSION	57
Principe 23 : LE DROIT DE DEMANDER L’ASILE	57
Principe 24 : LE DROIT DE FONDER UNE FAMILLE	57
Principe 25 : LE DROIT DE PARTICIPER À LA VIE PUBLIQUE	57
Principe 26 : LE DROIT DE PRENDRE PART À LA VIE CULTURELLE.....	58

Introduction

Au cours des dix dernières années, les droits de la communauté LGBTQI+ ont considérablement évolués. En 2019, l'OMS retire la transidentité de ses troubles psychiatriques, en dix ans 9 pays dépénalisent l'homosexualité et 30 pays légalisent 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 discriminations² 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 ses collaborateurs. Elle représente toutes les communautés qu'elle sert pour que chacun.e 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 LGBTQI+ donnant une image d'ouverture, de soutien et offrant des réponses aux besoins spécifiques de la communauté. Les personnes LGBTQI+ 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 LGBTQI+ ainsi que l'évolution vers l'égalité hommes/femmes et la lutte contre les discriminations raciales. Après 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), voici le plan d'action **pour l'inclusion des personnes LGBTQI+**.

A l'instar du «Plan d'action Interfédéral contre la discrimination et la violence à l'égard des personnes LGBTI 2018-2019» et le «Plan d'action bruxellois d'orientation sexuelle et d'identité et expression de genre 2017-2020», le présent plan d'action a pour but, en misant sur la sensibilisation et l'éducation, de mettre en place et/ou de poursuivre des mesures visant à rencontrer les demandes spécifiques des membres de la communauté LGBTQI+ tant au niveau des citoyens.nes Bruxellois.es et associations actives auprès de ce public que des membres du personnel de la Ville. Il vise aussi à favoriser l'acceptation de la différence, d'augmenter la visibilité et le bien-être des membres de la communauté

² 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

et ce pour que chacun puisse développer son potentiel et se sentir en sécurité en étant respecté et en accord avec son identité propre.

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 transphobes³. 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 & Delouvé, 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

³ Définition à voir en Annexe

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'UNIA⁴, IVOX démontre que l'homophobie, la biphobie et la transphobie sont des réalités bien présentes dans notre société. Comme mentionné par UNIA dans l'article accompagnant les résultats du sondage ci-dessous, il y a des évolutions mais des progrès restent à faire.⁵

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 Jogjakarta⁶ 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 semble donc tout à fait adéquat de reprendre les 29 Principes de Jogjakarta comme ligne de conduite pour les actions que la Ville de Bruxelles mettra en place en rapport avec ce plan d'inclusion LGBTQI+ ou qu'elle poursuivra dans les années à venir.

⁴ Centre interfédéral pour l'égalité des chances

⁵ 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>

⁶ Voir point 1 des Annexes

Méthodologie

Afin d'établir le présent plan d'action, la cellule Egalité des Chances a procédé en trois temps ; d'abord la prise en compte des problématiques rencontrées par les communautés LGBTQI+, ensuite l'analyse des mesures existantes et enfin faire en sorte que les mesures soient plus efficaces et mieux ciblées.

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 LGBTQI+ 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 citoyen à la cause.

Dans le but d'élaborer une méthodologie de travail, la cellule s'est référée aux principes de Jogjakarta pour identifier les objectifs à mettre en place au sein des départements de la Ville de Bruxelles. Chaque département s'est vu désigner un référent⁷ pour établir un dialogue et définir des actions spécifiques ou pour identifier et/ou améliorer ce qui se fait déjà. Nous avons dès lors fait le point sur les actions existantes dans chacun des départements de la Ville et complété par de nouvelles actions pour le futur en collaboration avec les directions des départements et cabinets.

En parallèle, les associations LGBTQI+⁸ locales ont été consultées pour soumettre des propositions d'actions. Chaque action proposée a été traduite sous forme d'un objectif spécifique attribué au département administratif concerné.

Enfin, nous avons fait adopter le plan d'action par le Collège et le Conseil Communal.

Une évaluation du plan d'action est prévue tous les 2 ans.

Conclusion

Le présent plan d'action pour l'inclusion des personnes LGBTQI+ traduit les principes de Jogjakarta au niveau communal en identifiant une série d'actions concrètes qui peuvent être mises en place dans les différents domaines d'intervention de la Ville.

Au travers des actions mises en œuvre, la Ville donnera un signal fort d'inclusion des personnes LGBTQI+ pour que les membres de la communauté se sentent respectés et en sécurité dans une ville qui se veut exemplaire et inclusive pour tous.

⁷ **Organisation** ; Sassia Lettoun **RH** ; Noura Nasri **IP** ; Alice Rodrique **Régie Foncière** ; Alexis Van Kerckhove **Culture, Jeunesse, Sports** ; Patricia Mellini **Affaires Economiques** ; Geraldine Bernard de Fauconval **Démographie** ; Jérôme Pierard **Bravvo** ; Maude Glorieux **CPAS** ; Mehdi Fargaoui **Police** ; Olivier Slosse

⁸ Visite Particulière, L-Tours, Exæquo, Tels Quels, BGS Sports, Straffe Ketten, Alter Visio, Rainbow Ambassadors, Rainbow Cops

OBJECTIFS PAR DEPARTEMENTS

ORGANISATION ⁹

Le Département Organisation 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 Organisation se trouvent : la communication, la cellule solidarité internationale, la cellule égalité des chances et le développement durable.

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

Action 1 : Soutenir symboliquement la communauté LGBTQI+

Indicateur	Nombre d'actions symboliques par an
Etat des lieux	<p>L'hôtel de ville arbore, systématiquement lors de la semaine précédant la Pride, 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>Participer à la Pride : s'est fait pour la première fois en 2019 et se fera à nouveau en 2021. (la Pride 2020 ayant été annulée à la suite de la pandémie du coronavirus)</p> <p>Illumination 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> <p>En 2015, la cellule égalité des chances a octroyé un subside à concurrence de 20% du coût total de la réalisation de fresques dans la rue de la Chaufferette. Ces fresques ont été réalisées dans le cadre du projet « Out in the Street » - un partenariat entre la RainbowHouse Brussels et l'Ancienne Belgique qui consistait à reproduire des œuvres originales des artistes Ralf Köning (Brüs) et Fontini (11 Portraits et l'Enfant et insultes). Le but du projet étant de favoriser l'inclusion des personnes LGBTQI+ en augmentant leur visibilité.</p>
Résultats à atteindre	Augmenter le nombre d'actions symboliques.

⁹ Principe(s) de Jogjakarta concerné(s) : 1 ; 2 ; 19 ; 20 ; 25 ; 26.

Action 2 : Former un conseil consultatif avec les associations LGBTQI+

Indicateur	Nombre de membres représentant les communautés LGBTQI+.
Etat des lieux	Il n'existe à ce jour aucun organisme de consultation formelle au sein de la Ville de Bruxelles réunissant des représentants des communautés LGBTQI+.
Résultats à atteindre	D'ici 2022, évaluer la pertinence et faisabilité d'un conseil consultatif avec les associations LGBTQI+.

Action 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.
Résultats à atteindre	Inclure dans un minimum de communications externes des personnes d'expression de genres différentes.

Action 4 : Développer un espace sur le site web de la Ville pour mettre à disposition des citoyen.ne.s des informations relatives à la communauté LGBTQI+

Indicateur	Nombre et types d'informations reprises sur le site web de la Ville
Etat des lieux	Une page du site web est actuellement consacrée aux thématiques de la Cellule Égalité des Chances. Les thématiques égalité homme-femme, handicap et diversité ont chacune une sous-page reprenant toutes informations utiles aux citoyen.ne.s sur la thématique. Il serait intéressant de développer une interface équivalente pour la thématique LGBTQI+.
Résultats à atteindre	Une page complète et régulièrement mise à jour

Action 5 : Soutenir financièrement les associations locales œuvrant pour les droits de personnes LGBTQI+

Indicateur	Montant de subsides alloués par an aux asbl œuvrant pour le droit des personnes LGBTQI+.																					
Etat les lieux	<p>2014 2015 2016 2017 2018 2019</p> <p>■ montant total de subsides octroyés dans la thématique LGBTQI+ par années — %age par années par rapport au total des subsides octroyés toutes thématiques confondues</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Année</th> <th>Montant total de subsides (€)</th> <th>%age par rapport au total des subsides (toutes thématiques confondues)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2014</td> <td>13.240,00 €</td> <td>10,31%</td> </tr> <tr> <td>2015</td> <td>31.225,50 €</td> <td>19,10%</td> </tr> <tr> <td>2016</td> <td>35.250,00 €</td> <td>15,83%</td> </tr> <tr> <td>2017</td> <td>24.977,80 €</td> <td>12,10%</td> </tr> <tr> <td>2018</td> <td>26.416,00 €</td> <td>11,40%</td> </tr> <tr> <td>2019</td> <td>37.757,00 €</td> <td>15,00%</td> </tr> </tbody> </table>	Année	Montant total de subsides (€)	%age par rapport au total des subsides (toutes thématiques confondues)	2014	13.240,00 €	10,31%	2015	31.225,50 €	19,10%	2016	35.250,00 €	15,83%	2017	24.977,80 €	12,10%	2018	26.416,00 €	11,40%	2019	37.757,00 €	15,00%
Année	Montant total de subsides (€)	%age par rapport au total des subsides (toutes thématiques confondues)																				
2014	13.240,00 €	10,31%																				
2015	31.225,50 €	19,10%																				
2016	35.250,00 €	15,83%																				
2017	24.977,80 €	12,10%																				
2018	26.416,00 €	11,40%																				
2019	37.757,00 €	15,00%																				
Résultats à atteindre	Garder une constante entre 10 et 20 % de la totalité des subsides octroyés annuellement par la cellule égalité des chances.																					

Action 6 : Soutenir logistiquement les associations locales œuvrant pour les droits de personnes LGBTQI+

Indicateur	Nombre d'associations bénéficiant d'un soutien logistique de la Ville pour la mise en œuvre de leurs activités.
Etat des lieux	<p>Un local de la régie foncière est mis à disposition de la RainbowHouse</p> <p>L'espace public et le matériel de la Ville sont mis à disposition des organisateur.trice.s de la Pride</p> <p>Les espaces publics intérieurs/extérieurs de la Ville sont mis à disposition de diverses associations LGBTQI+</p> <p>Depuis 2019, un garage est mis à disposition de l'ASBL Exæquo pour leur van qui sert à leurs campagnes de dépistage.</p> <p>Un appartement est mis à disposition du Refuge¹⁰ (pour deux personnes)</p>
Résultats à atteindre	Maintenir, voire augmenter en fonction des demandes, le support logistique offert aux ASBL.

Action 7 : Soutenir financièrement les centres d'hébergement pour personnes LGBTQI+.

Indicateur	Montant de subsides alloués par an au Refuge Bruxellois
Etat des 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>
Résultats à atteindre	Maintenir une constante dans le montant de subsides alloués par an.

¹⁰ L'association nationale Le Refuge offre un hébergement et accompagnement personnalisé aux jeunes LGBT, de 18 à 25 ans, victimes d'homophobie ou de transphobie et en situation de rejet familial.

Action 8 : Soutenir financièrement les réseaux et organismes de défense des droits des personnes LGBTQI+ en Afrique (Solidarité Internationale)

Indicateur	Montant de subsides alloués par an aux réseaux et organismes de défense des droits des personnes LGBTQI+ en Afrique
Etat des lieux	En 2018 : 15.000 € à l'ASBL Midnimo En 2019 : 15.000 € à l'ASBL Midnimo En 2020 : 15.000 € à l'ASBL Midnimo
Résultats à atteindre	Maintenir une constante dans le montant de subsides alloués par an.

Action 9 : Evaluer la pertinence d'adhérer au réseau Rainbow Cities

Indicateur	Nombre de contacts pris et informations récoltées.
Etat des lieux	A ce jour, un premier échange avec l'équipe d'Equal.Brussels, adhérent au réseau pour la région Bruxelles-Capitale, a eu lieu à ce sujet. Une première récolte d'informations a été effectuée à travers différents supports d'informations du réseau Rainbow Cities.
Résultats à atteindre	Une note est réalisée sur base des informations récoltées afin de motiver le positionnement de la Ville par rapport à une éventuelle adhésion.

Objectif 2 : Les citoyen.ne.s Bruxellois.e.s sont sensibles aux discriminations et violences à l'égard de la communauté LGBTQI+

Action 1 : Organiser des campagnes et évènements à destination de la population Bruxelloise abordant les discriminations et violences à l'égard des différentes sous-communautés LGBTQI+.

Indicateur	Nombre de campagnes et évènements
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 met en place une campagne de promotion du bouton LGBTQI+ sur le site internet de la police.
Résultats à atteindre	Minimum une campagne ou évènement est organisé par la cellule égalité des chances ciblant à chaque occasion des problématiques rencontrées spécifiquement par une des sous-communautés LGBTQI+

Action 2 : Organiser des campagnes et évènements à destination de la population Bruxelloise abordant les discriminations et violences à l'égard des personnes migrantes LGBTQI+.

Indicateur	Nombre de campagnes et évènements
Etat des lieux	Aucune campagne n'a été à ce jour mise en place.
Résultats à atteindre	Minimum une campagne ou évènement est organisé par la cellule égalité des chances ciblant spécifiquement les personnes migrantes LGBTQI+.

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 LGBTQI+. En effet, la discrimination (à l'embauche, sur le lieu de travail, de la part des collaborateurs 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 LGBTQI+, à porter une attention toute particulière en cas de transition, d'accompagnement et de soutien en cas de discrimination.

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

Action 1 : Communiquer une image de la Ville comme employeur « LGBTQI+ friendly ».

Indicateur	Nombre d'actions entreprises par le département RH pour renforcer l'image d'une Ville, employeur allié des personnes LGBTQI+
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 binaire). 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.e.s 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.e.s du service RH étaient présents sur le stand de la Ville à la Pride, et y ont diffusés des informations relatives au recrutement et à la gestion RH de la Ville.</p>
Résultats à atteindre	<p>Reparticiper à la Pride en 2021 et évaluer la pertinence d'une participation annuelle.</p> <p>Revoir l'ensemble des supports de communication RH afin de mieux y représenter les personnes de la communauté LGBTQI+.</p>

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

Objectif 2 : *Le personnel de la Ville est sensibilisé et formé à l'accueil des collègues et des citoyen.ne.s de la communauté LGBTQI+.*

Action 1 : Sensibiliser le nouveau personnel de la Ville, tous services confondus, au sujet de genres pluriels et orientations sexuelles diverses¹³

Indicateur	Nombre de personnes formées
Etat des lieux	Depuis 2019, le support de formation des nouveaux arrivants inclut des informations liées aux genres et orientations sexuelles Une formation spécifique « Diversité » a été dispensée pour les responsables de services dans le cadre des modules du cycle « Management ».
Résultats à atteindre	100% des nouveaux.elles employé.e.s de la Ville de Bruxelles sont sensibilisé.es aux identités de genres et orientations sexuelles

Action 2 : Sensibiliser les personnes de confiance et les membres de la cellule des aspects psychosociaux du SICPPT¹⁴ aux discriminations LGBTQI+

Indicateur	Nombre de personnes formées
Etat des lieux	Un membre de la cellule SICPPT a eu l'occasion de suivre une formation de sensibilisation sur la question de la diversité des genres
Résultats à atteindre	100% des personnes de confiance et membres de la cellule des aspects psychosociaux du SICPPT sont sensibilisé.e.s par le biais d'intervenants externes ou internes

¹³ **Formation E-div** : formation en ligne sur la politique de diversité et la législation anti-discrimination qui s'adresse spécifiquement aux managers RH et d'équipe, aux conseillers en prévention, aux personnes de confiance, aux représentants des travailleurs,... (www.ediv.be)

Guide d'accompagnement des transgenres sur le lieu de travail : publication de l'Institut pour l'égalité femmes/hommes, destiné à tous les travailleurs, employeurs, syndicats et toutes les parties impliquées dans l'accueil et l'accompagnement des personnes transgenres sur le lieu du travail. https://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/100_guide_daccompagnement_pour_les_personnes_trans_au_travail.pdf

¹⁴ Service interne Commun pour la Prévention et la Protection au Travail.

Action 3 : Former le personnel RH sur l'accueil et l'accompagnement du personnel issu de la communauté LGBTQI+.

Indicateur	Nombre de membres des services RH formés
Etat des lieux	En Mars 2018, 5 collaborateurs des services RH ont été formés 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. Cette formation a permis de dégager des pistes pour développer la thématique LGBTQI+ mais, à ce stade, il n'est pas certain que des moyens puissent être dégagés pour pouvoir y répondre ¹⁵
Résultats à atteindre	100% des membres des services RH sont formés

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

Action 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. ¹⁶
Résultats à atteindre	Toutes demandes de co-mères souhaitant avoir accès au congé de naissance sont reçues favorablement

¹⁵ 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 ».

¹⁶ https://www.bruxelles.be/sites/default/files/bxl/statut_personnel_2017_FR.pdf

Action 2 : Intégrer des objectifs LGBTQI+ dans le Plan Diversité¹⁷ de la Ville de Bruxelles lors de ses réévaluations (tous les deux ans)

Indicateur	Nombre d'objectifs ou indicateurs en lien avec les sujets LGBTQI+ intégrés dans le plan diversité de la Ville
Etat des lieux	La nouvelle version du plan Diversité 2019-2020 inclut dorénavant cinq objectifs visant l'inclusion de la communauté LGBTQI+ ¹⁸
Résultats à atteindre	Maintenir les objectifs dans les prochaines versions du plan Diversité

Action 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.¹⁹

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 du personnel pour pouvoir modifier son prénom et son genre
Résultats à atteindre	Toute demande de modification de prénom et/ou de genre soutenue par un dossier administratif est accueillie positivement

¹⁷ Le plan diversité a pour ambition de promouvoir tout type de diversité au sein du personnel en termes de genre, origine, âge, ...

¹⁸ 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.

¹⁹ **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 chef de département, membre du collège, référent 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 ²⁰

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 1 : Les élèves et le personnel des écoles de la Ville sont sensibilisé.e.s à la cause LGBTQI+

Action 1 : Sensibiliser les équipes éducatives ²¹ les bibliothécaires et les équipes du SPOS à la thématique LGBTQI+ à la thématique LGBTQI+.

Indicateur	Nombre de formations et campagnes de sensibilisations sur la thématique LGBTQI+ mises en place dans les écoles de la Ville à destination des équipes éducatives.
Etat des lieux	Depuis 2017, l'ASBL Altervisio ²² propose via le catalogue de formation du CEPEONS une formation intitulée « Orientations sexuelles et identités de genre ». 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> »
Résultats à atteindre	Un grand nombre des équipes éducatives est sensibilisé à la thématique.

²⁰ Principe(s) de Jogjakarta concerné(s) : 2 ; 12 ; 16

²¹ Les équipes éducatives comprennent les enseignants, les auxiliaires d'éducation et les directions d'écoles.

²² Organisation de jeunesse LGBTQI+

Action 2 : Former et sensibiliser les futurs instituteurs à la thématique LGBTQI+

Indicateur	Nombre de personnes formées
Etat des lieux	<p>Dans le cours « <i>Approche théorique et pratique de la diversité culturelle et de la dimension de genre</i> », la thématique LGBTQI+ 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 ? »²³. De plus, 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 LGBTQI+ et diffuser des campagnes de la Fédération Wallonie-Bruxelles.</p> <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.e.s²⁴.</p> <p>Les étudiants 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 LGBTQI+.</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 LGBTQI+.</p>
Résultats à atteindre	100 % des futurs instituteur.trice.s des Hautes Ecoles de la Ville de Bruxelles sont sensibilisé.es à la thématique.

²³ Celle-ci vise à sensibiliser les jeunes de 12 à 25 ans à l'homophobie et la transphobie.

²⁴ La 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 ?

Action 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.ère.s 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 francophones.</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 LGBTQI+ pendant laquelle les jeunes et leurs allié.e.s 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>
Résultats à atteindre	Au moins une action par école par an.

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.

Action 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	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. Les bibliothèques de la Ville offrent déjà toute une série de livres sur la thématique LGBTQI+.
Résultats à atteindre	Le nombre de supports disponibles dans les bibliothèques et/ou écoles augmente annuellement.

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

Action 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 ».
Résultats à atteindre	Tout document administratif est adapté, en respectant le cadre légal, afin de le rendre plus inclusif.

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

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

Action 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
Etat des lieux	A ce jour, une partie des documents a été adaptée.
Résultats à atteindre	100 % des offres d'emplois incluent le X.

Action 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
Etat des lieux	A ce jour, aucun cas connu.
Résultats à atteindre	Toute demande de modification du prénom et/ou de genre, soutenu par un dossier administratif, est accueilli positivement.

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 ²⁹

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

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

Action 1 : **Former les guichetiers, ouvriers et concierges de la Régie Foncière à l'accueil du public LGBTQI+**

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.
Résultats à atteindre	100 % du personnel est formé à l'accueil du public LGBTQI+

Action 2 : **Soutenir logistiquement les centres d'hébergement pour des personnes LGBTQI+.**

Indicateur	Nombre de logements de la Ville mis à disposition du Refuge Bruxellois pour l'hébergement de personnes LGBTQI+
Etat des lieux	Depuis 2018 : La Régie Foncière met gratuitement un appartement à la disposition du Refuge, permettant d'y loger deux personnes.
Résultats à atteindre	Maintenir, voire augmenter, le nombre de logements de la Ville mis à disposition du Refuge Bruxellois.

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

CULTURE, JEUNESSE, LOISIRS, SPORTS ³⁰

Le Département Culture-Jeunesse-Loisirs-Sports 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 des citoyens de la Ville de Bruxelles.

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

Action 1 : Accueillir des expositions, conférences et autres évènements sur la thématique LGBTQI+ dans les musées, les centres culturels et espaces publics de la Ville.

Indicateur	Nombre d'expositions, conférences et autres évènements 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>En 2020, il est prévu d'accueillir au Musée Mode et Dentelles, l'exposition « Masculinités » qui abordera l'évolution de la notion de masculinité allant du pater Familia au millénial « gender fluid ».</p>
Résultats à atteindre	Augmentation du nombre d'expositions, conférences et autres évènements accueillis dans les musées et centres culturels de la Ville

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.

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

Action 1 : Accueillir les clubs de sports LGBTQI+ dans les infrastructures sportives de la Ville

Indicateur	Nombre de clubs sportifs LGBTQI+ accueillis dans les infrastructures de la Ville
Etat des lieux	A ce jour, le Stade du Petit Chemin Vert accueille le club de rugby gay « Les Straffe Ketten ». Le centre sportif Fontainas et le Palais du Midi accueillent l'équipe de volleyball de l'ASBL Brussels Gay Sports. La section de waterpolo de l'ASBL Brussels Gay Sports évolue au Bains du Centre : « Les Brussels MannekenFish ». L'équipe de roller derby ³² « Les Brussels Derby Pixies » évolue au Stade Vander Putten et à la Salle omnisports.
Résultats à atteindre	Augmenter, le nombre de clubs sportifs LGBTQI+ accueillis dans les centres sportifs de la Ville et veiller à une diversité au sein de ces clubs (Clubs Féminins, Mixtes, Trans*...)

Action 2 : Mettre des personnalités sportives issues de la communauté LGBTQI+ à l'honneur lors des évènements sportifs organisés par la Ville.

Indicateur	Nombre d'initiatives entreprises par la Ville pour mettre à l'honneur des personnalités LGBTQI+
Etat des lieux	En 2020, l'intention de rendre visible des personnalités sportives LGBTQI+ en collaboration avec l'association « Out For The Win » est en cours. Une réflexion est en cours pour une action avec les Red Flames.
Résultats à atteindre	Augmentation des communications et initiatives mettant en avant des personnalités sportives issues de la communauté LGBTQI+.

³² Le roller derby est un sport de contact principalement féminin. Il se pratique en patins à roulettes (quad skates) sur une piste de forme ovale. Chaque équipe est composée de maximum 14 joueuses. Le match se déroule en deux mi-temps de 30 minutes, elles-mêmes découpées en « jams » de maximum 2 minutes.

Action 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	La Tour à Plombs possède des toilettes neutres au 3 ^{ème} étage et des vestiaires non genrés. 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.
Résultats à atteindre	Toutes nouvelles constructions ou réaménagements considérables de structures sportives à la Ville prévoient des infrastructures adaptées pour l'accueil des personnes trans*. Prévoir et développer des toilettes neutres dans les infrastructures sportives.

Action 4 : Soutenir financièrement et/ou logistiquement l'organisation de compétitions nationales ou internationales entre clubs de sports LGBT et non-LGBT.

Indicateur	Nombre de rencontres/compétitions soutenues
Etat des lieux	La Ville soutient depuis plusieurs années l'organisation de l'évènement « Swim for Life ³³ » par le biais de subsides ainsi que le championnat des Brussels Derby Pixies.
Résultats à atteindre	Accueillir positivement les demandes de soutien financier et logistique des clubs sportifs LGBTQI+ en fonction des ressources financières, des disponibilités des infrastructures et du planning de compétitions.

Action 5 : Rajouter 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 LGBTQI+ dans leur ROI
Etat des lieux	A ce jour, aucun ROI ne reprend de dispositifs clairs à ce sujet.
Résultats à atteindre	Tout ROI de lieux sportifs à la Ville inclut des dispositifs pour lutter contre la violence envers la communauté LGBTQI+.

³³ 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 LGBTQI+. <https://swimforlife.brussels/>

Action 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. La réflexion est actuellement en cours et sera soumis au Collège Communal pour approbation.
Résultats à atteindre	Tout formulaire du département des sports, tenant compte du cadre légal, intègre le X en plus du F et M.

Action 7 : Adapter les documents administratifs où figurent les données de genre des parents afin de les rendre plus inclusifs³⁴

Indicateur	Nombre de formulaires adaptés
Etat des lieux	En 2019 une partie des formulaires a déjà été adaptée. En 2020 il est 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). Ceci sera soumis pour approbation au Collège Communal.
Résultats à atteindre	Tout document administratif est adapté, en respectant le cadre légal, afin de le rendre plus inclusif.

Action 8 : Mener des actions de sensibilisation sur les thèmes du genre et de la lutte contre la discrimination envers les personnes LGBTQI+, pour le personnel des infrastructures sportives, particulièrement le personnel de garde dans les centres sportifs et le personnel d'encadrement des stages sportifs³⁵

Indicateur	Nombre de personnes sensibilisées
Etat des lieux	A ce jour aucune action n'a été menée
Résultats à atteindre	100 % du personnel de garde et de l'encadrement des stages est sensibilisés.

³⁴ Exemple : Modifier « Nom du père » et « Nom de la mère » en « Noms des parents »

³⁵ Stages sportifs via l'école des sports de l'ULB et d'activités jeunesse.

Action 9 : Mener des actions de sensibilisation autour du genre et de la lutte contre la discrimination envers les personnes LGBTQI+, pour les animateurs et les membres des clubs sportifs.

Indicateur	Nombre de personnes sensibilisées
Etat des lieux	A ce jour aucune action n'a été menée
Résultats à atteindre	100 % des animateurs 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 LGBTQI+)

Action 10 : Afficher du soutien à la communauté LGBTQI+ au sein des infrastructures sportives.

Indicateur	Nombre d'initiatives mises en place afin de montrer du soutien à la communauté LGBTQI+
Etat des lieux	Aucune initiative n'a été mise en place à ce jour.
Résultats à atteindre	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 semaine précédant la Pride).

Action 11 : Etablir une Charte « contre le racisme et la discrimination » et y faire adhérer chaque club sportif actif dans les structures sportives de la Ville de Bruxelles.

Indicateur	Nombre de clubs qui ont signés la Charte ³⁶
Etat des lieux	A ce jour aucun club n'a signé la Charte.
Résultats à atteindre	Tous les clubs sportifs actifs dans les structures sportives de la Ville de Bruxelles ont signé la Charte.

³⁶ La Charte contre le racisme et la discrimination est en cours de rédaction (2020).

Objectif 3 : Les familles LGBTQI+ sont incluses dans les maisons des enfants

Action 1 : Former les équipes pluridisciplinaires des maisons des enfants à la thématique LGBTQI+

Indicateur	Nombre de formations et campagnes de sensibilisations sur la thématique LGBTQI+ mises en place dans les maisons des enfants de la Ville, à destination des équipes éducatives.
Etat des lieux	A ce jour, aucune formation ou campagne n'a été mise en place à ce sujet.
Résultats à atteindre	100 % des équipes pluridisciplinaires sont sensibilisées à la thématique.

Action 2 : Adapter les documents administratifs où figurent les données de genre des parents afin de les rendre plus inclusifs³⁷

Indicateur	Nombre de documents adaptés
Etat des lieux	Tous les formulaires à l'instruction publique mentionnent déjà « Parent 1 » et « Parent 2 ».
Résultats à atteindre	Tout document administratif est adapté, en respectant le cadre légal, afin de le rendre plus inclusif.

³⁷ Exemple : Modifier « Nom du père » et « Nom de la mère » en « Noms des parents »

AFFAIRES ECONOMIQUES ³⁸

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

Objectif 1: Les commerçant.e.s de la Ville de Bruxelles soutiennent la communauté LGBTQI+

Action 1 : Mener au minimum 2 campagnes de sensibilisation auprès des commerçant.e.s pour l'inclusion des personnes (client.e.s) LGBTQI+.

Indicateur	Nombre de campagnes.
Etat des lieux	A ce jour, aucune idée concrète n'a encore été proposée.
Résultats à atteindre	Augmenter la visibilité et l'impact des campagnes en augmentant le nombre de commerçant.e.s partenaires.

DEMOGRAPHIE ³⁹

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

³⁸ Principe(s) de Jogjakarta concerné(s) : 2

³⁹ Principe(s) de Jogjakarta concerné(s) : 2

- 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 34 milieux d'accueil et d'un réseau de co-accueillantes réparties sur le territoire de la Ville. Il suit les recommandations des pouvoirs subsidiaires (ONE, K&G) et veille notamment à l'égalité des chances et l'amélioration de la qualité de l'accueil.

Objectif 1 : Les services du département Démographie accueille de manière adaptée les personnes LGBTQI+

Action 1 : Désigner une personne de confiance LGBTQI+ pour les citoyens et les associations au sein du département démographie.

Indicateurs	Nombre de demandes provenant d'associations LGBTQI+ ou des citoyen.ne.s traitées par la personne de confiance
Etat des lieux	Une personne a déjà été identifiée pour assumer ce rôle. Il est prévu, après validation du plan d'actions par le collège, de communiquer sur l'existence de ce nouveau point de contact au public.
Résultats à atteindre	A court terme, l'augmentation du nombre de demandes. A long terme, une constance dans le nombre de demandes.

Action 2 : Former le personnel du département démographie en contact direct avec le citoyen⁴⁰

Indicateur	Part d'employé.e.s formé.es à l'accueil des personnes LGBTQI+.
Etat des lieux	En 2018, deux formations ont été données par l'ASBL Genres Pluriels, pour 17 personnes. En 2018, 2 collaborateur.trice.s du département ont également été formé.e.s dans le cadre de la campagne « All Genders Welcome ». En 2020, il est prévu de former 15 collaborateur.trice.s des services « Titre d'identité et Permis de conduire » dans la cadre de la campagne « All Genders Welcome »
Résultats à atteindre	100 % des employé.e.s des services administratifs sont formé.es à l'accueil des personnes LGBTQI+

Action 3 : Développer des outils de communication à destination du personnel des services de démographie pour mieux accueillir les personnes issues de la communauté LGBTQI+

Indicateur	Nombre d'outils développés
Etat des lieux	A ce jour, aucun outil de communication n'a été développé.

⁴⁰ Brochure « Changer de prénom et modifier l'enregistrement du sexe à l'état civil » de l'Institut pour l'égalité hommes / femmes :

https://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/109 - changer_prenom_et_enregistrement_du_sexe.pdf

	Il est prévu de développer un support de formation en interne en reprenant les recommandations de l'ASBL Genres Pluriels.
Résultats à atteindre	Un nombre d'outils de communication est développé et mis à jour afin de toucher un maximum de membres du personnel du département

Action 4 : **Mettre à disposition du public des informations relatives à la communauté LGBTQI+, dans les différents points d'accueil des citoyen.ne.s (centre administratif, antennes décentralisées, maternités, crèches...)** ⁴¹

Indicateur	Part des lieux qui proposent des supports d'informations relatifs à la communauté LGBTQI+
Etat des lieux	A ce jour, aucun support d'informations n'est diffusé
Résultats à atteindre	Idéalement, dans 100 % des lieux, des informations relatives à la communauté LGBTQI+ sont mis à disposition.

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

⁴¹ Une collaboration est prévue entre le référent LGBT et la Cellule Egalité des Chances : rechercher les informations utiles à diffuser et contacter les associations qui publient des brochures, flyers, affiches etc. en rapport avec celles-ci.

Action 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 LGBTQI+ friendly aux crèches de la Ville et par ce biais, sensibiliser son personnel.
Résultats à atteindre	100 % du personnel est sensibilisé à la cause

Action 2 : Adapter les formulaires d'inscription aux crèches où figurent les données de genre des parents afin de les rendre plus inclusifs ⁴²

Indicateur	Nombre de crèches proposant les formulaires d'inscription adaptés
Etat des lieux	Les formulaires ont été adaptés en 2019
Résultats à atteindre	Les formulaires d'inscription sont modifiés dans toutes les crèches de la Ville

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 1: *Par soucis de vivre ensemble, la prévention des discriminations envers les personnes LGBTQI+ est une priorité à la Ville de Bruxelles.*

⁴² Exemple : Modifier « Nom du père » et « Nom de la mère » en « Noms des parents »

Action 1 : Lutter contre les violences à l'égard de la communauté LGBTQI+ dans l'espace public

Indicateur	Nombre d'initiatives visant à lutter contre la violence à l'égard de la communauté LGBTQI+
Etat des lieux	<p>Bravvo participe au programme EQUAL(C)ITY de l'Organisation Internationale pour les Migrations⁴³. L'objectif du projet (ciblé pour les villes de l'UE) est d'améliorer les services urbains existants pour les victimes de violences sexuelles et basée sur le genre (SGBV – Sexual or Gender Based Violences) afin de mieux atteindre les communautés de migrants et d'améliorer l'identification, l'orientation, la protection et la récupération des victimes de SGBV, au sein de ces communautés.</p> <p>La première boîte à outils sera développée par l'OIM en partenariat avec la Région de Bruxelles-Capitale et la RainbowHouse. Il vise à créer et à tester une boîte à outils contre les violences sexuelles et basées sur le genre ciblant les personnes LGBTQI + dans les communautés de migrants. L'objectif est de créer des espaces sûrs pour LGBTQI + et d'améliorer les services publics existants⁴⁴.</p>
Résultats à atteindre	L'asbl Bravvo s'implique de manière continue dans des campagnes ou actions luttant contre les discriminations à l'égard de la communauté LGBTQI+

Action 2 : Promouvoir la Charte de la vie nocturne⁴⁵ qui prévoit notamment de lutter contre les discriminations et inégalités subies par les personnes LGBTQI+ durant la vie nocturne

Indicateur	Nombre d'établissements qui ont adhéré à la Charte de la vie nocturne
Etat des lieux	La Charte de la vie nocturne a vu le jour en 2019 portée par la Tranquillité Publique. Les établissements de nuit, principalement localisés dans le quartier LGBTQI+, en signant la Charte, adoptent certaines mesures pour favoriser une bonne cohabitation avec les habitants du quartier.

⁴³ <https://belgium.iom.int/equalscity>

⁴⁴ Les 4 villes partenaires (Bruxelles, Luxembourg, Rome et Göteborg) et les organisations partenaires (Bruxelles RainbowHouse, Femmes en Détresse à Luxembourg, l'Université Sapienza et l'ONG ETNA à Rome) mettront en œuvre, testeront et piloteront les outils développés dans le contexte de ce projet. Elles joueront un rôle important dans la diffusion de leurs expériences vers d'autres villes.

⁴⁵ <https://www.bruxelles.be/charte-de-la-vie-nocturne>

	L'article 7 de cette Charte vise particulièrement à lutter contre les discriminations et inégalités subies par les personnes LGBTQI+.
Résultats à atteindre	Augmenter systématiquement le nombre d'établissements adhérant à la Charte et donc étendre la Charte à d'autres quartiers de la Ville.

Action 3 : Sensibiliser les médiateur.trice.s sociaux à la thématique LGBTQI.

Indicateur	Nombre de formations mises en place pour les médiateur.trice.s sociaux
Etat des lieux	A ce jour aucune action n'a été menée
Résultats à atteindre	100 % des médiateur.trice.s est sensibilisés.

Action 4 : Former les enfants/adolescent.e.s fréquentant les centres de jeunes à la thématique LGBTQI.

Indicateur	Nombre de formations mises en place pour les enfants/adolescent.e.s fréquentant les centres de jeunes
Etat des lieux	A ce jour aucune formation n'a été organisée
Résultats à atteindre	Au moins une formation devrait être prévue

URBANISME ⁴⁶

Le Département urbanisme 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 1: La communauté et les personnes LGBTQI+ sont rendues visibles dans l'espace public

Action 1 : Nommer ou renommer des rues en l'honneur de personnes issues de la communauté LGBTQI+

⁴⁶ Principe(s) de Jogjakarta concerné(s) ; 1 ; 2

Indicateur	Nombre de rues nommées ou renommées portant le nom d'une personne issue de la communauté LGBTQI+
Etat des lieux	<p>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 Elvira⁴⁷.</p> <p>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 ⁴⁸ » en hommage à cette personnalité du mouvement LGBTQI+ à Bruxelles.</p>
Résultats à atteindre	Augmentation du nombre de rues portant le nom de personnes issues de la communauté LGBTQI+

⁴⁷ <https://www.rosavzw.be/site/gender-in-de-pers/hot-topics/1014-elvira-willy-de-bruyn-belgisch-wielerheld-tussen-man-en-vrouw>

⁴⁸ 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.

CPAS ⁴⁹

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 a bénéficié de l'accompagnement de Bruxeo pour mettre sur pied une Diversiteam. Le but est de mettre en place des actions réfléchies et concertées en fonction des besoins. Il a été décidé de pouvoir tout d'abord sensibiliser le personnel du CPAS avant d'élargir ses actions parmi les bénéficiaires. La question du genre constitue un des axes de travail.

Objectif 1: *L'accueil des personnes LGBTQI+ dans les services divers du CPAS est renforcée*

Action 1 : Mettre sur pied une campagne de sensibilisation pour le personnel du CPAS

Indicateur	Nombre de membres du personnel interrogés
Etat des lieux	Un questionnaire a été établi par la Diversiteam afin de cibler le ressenti des membres du personnel autour de la question de la transidentité
Résultats à atteindre	Une campagne de sensibilisation autour de cette thématique est mise en place

Action 2 : Formation du personnel aux thématiques LGBTQI+

Indicateur	Nombre de membres du personnel formés
Etat des lieux	Début 2020 la Diversiteam (9 personnes) et des recruteurs (3 personnes dont le référent LGBTQI+) ont suivi une séance de sensibilisation organisée par l'ASBL Genres Pluriels sur la question de la transidentité. Le directeur d'une maison de repos et de soins à pris part à un groupe de réflexion « diversité » inter-associations. Cette réflexion est organisée par Bruxéo et intitulée « So-Diversity, soins de santé » Le référent LGBTQI a suivi une formation sur l'accueil des personnes trans* donnée par l'ASBL Genres Pluriels.
Résultats à atteindre	100 % du personnel est formé

⁴⁹ Principe(s) de Jogjakarta concerné(s) ; 2

Action 3 : **Rendre les supports RH du CPAS inclusifs**

Indicateur	Nombre d'initiatives prises en ce sens
Etat des lieux	Toutes les offres d'emplois du CPAS de la Ville de Bruxelles mentionnent F/M/X (Féminin/Masculin/X pour les personnes non binaires). Un roll up « CPAS : un éventail de métier » 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)
Résultats à atteindre	L'ensemble des supports RH sont inclusifs

MAISONS DE QUARTIER

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

Objectif : Les citoyen.ne.s qui se rassemblent dans les espaces d'accueil et de loisirs de la Ville de Bruxelles sont sensibilisé.e.s à la cause LGBTQI+

Action 1 : Organisation d'ateliers de sensibilisation à la thématique LGBTQI+ dans les maisons de quartier

Indicateur	Nombre d'actions de sensibilisation
Etat des lieux	Action en cours de réalisation
Résultats à atteindre	A l'occasion de dates clés en lien avec la communauté LGBTQI+, au moins une action par an est organisée dans au moins une maison de quartier selon les moyens disponibles

Action 2 : Organisation d'ateliers de sensibilisation à la thématique LGBTQI+ à destination des senior.e.s

Indicateur	Nombre d'actions de sensibilisation
Etat des lieux	Action en cours de réalisation
Résultats à atteindre	Une action à destination des senior.e.s est organisée dans les deux années à venir

POLICE ⁵⁰

La mission de la police locale est de contribuer à la sécurité et à la qualité de vie des citoyens, 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 1 : L'image de la police en tant qu'alliée de la communauté et l'accueil des personnes LGBTQI+ sont renforcés

Action 1 : Offrir et communiquer sur l'existence d'une offre de service d'accueil et de soutien aux victimes de discriminations LGBTQI+ au sein de la police

Indicateur	Indicateur 1 : Nombre de dossiers traités Indicateur 2 : Nombre d'actions de communication
Etat des lieux	<p>En 2013, un référent « délits de haine »⁵¹ (circulaire 13/2013) a été désigné au niveau de la direction générale.</p> <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 déclaration⁵².</p> <p>Une instruction interne concernant les délits de haine a récemment été mise en place pour améliorer la qualité de l'enregistrement des faits.</p> <p>Le réseau des "quality controllers" (=les sous-officiers qui vérifient les PV rédigés par les cadres de base) de la police ont été sensibilisés pour garantir une meilleure qualité des procès-verbaux.⁵³</p>

⁵⁰ Principe(s) de Jogjakarta concerné(s) : 2 ; 5 ; 9

⁵¹ Inclue également la violence à l'égard de la communauté LGBTQI+

⁵² <https://www.police.be/5339/fr/actualites/lgbt-point-de-contact>

⁵³ Cette mesure est particulièrement importante en cas de déposition lors d'un fait de violence ou de discrimination.

	En 2020, une campagne de communication a été développée en collaboration avec la cellule égalité des chances afin d'informer la communauté LGBTQI+ sur l'existence et l'utilité de cette offre de services.
Résultats à atteindre	L'offre de service est de plus en plus connue auprès de la communauté LGBTQI+ et les sollicitations d'aide sont en augmentation.

Action 2 : Former le personnel de la Police à l'accueil des personnes LGBTQI+

Indicateur	Nombre de personnes formées
Etat des lieux	<p>Dans la zone Bxl-Capitale / Ixelles, la politique diversité inclut également la thématique LGBTQI+, ceci se traduit via l'organisation de workshops ou formations notamment par la diffusion en interne de 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 LGBTQI+ 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 LGBTQI » sera incluse dans la formation « harcèlement de rue » dispensée par l'ASBL Garance en collaboration avec la cellule égalité des chances</p>
Résultats à atteindre	Augmentation du personnel de la Police formé à l'accueil des personnes LGBTQI+

Action 3 : Mettre à disposition, dans les commissariats et antennes, des supports d'informations relatives à la communauté LGBTQI+ ⁵⁴

Indicateur	Nombre de bureaux où des supports sont mis à disposition
Etat des lieux	Présence de supports d'informations relatives à la communauté LGBTQI+ dans certains commissariats et antennes de police.
Résultats à atteindre	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.

⁵⁴ 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...

Action 4 : Représenter la police au Pride Village pour souligner le rôle de la police en tant qu'allié et employeur ouvert à la communauté LGBTQI+

Indicateur	Nombre de participation de la police à la Pride
Etat des lieux	Présence de la police à la Pride depuis 2015. En 2019, la police était présente avec un stand et des animations.
Résultats à atteindre	Poursuivre la participation de la police à la Pride.

Action 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 ⁵⁵ » concernant la privation de liberté
Résultats à atteindre	Les mesures sont évaluées régulièrement au sein de la Police

⁵⁵ Il s'agit d'un document interne à la police.

LEXIQUE

Sources : l'Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes, Brochure Transidentités éditée par l'asbl Genres Pluriels, <https://www.sos-homophobie.org> et la RainbowHouse Brussels.

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 et 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.

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.

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.

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.

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 : identité des personnes trans*.

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.

Agendre, Bigendre, 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 bigendres, 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 agendres, 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.

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.

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.

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.

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

Bisexual-le : individu qui a une attirance amoureuse ou sexuelle pour des individus de plus d'un genre (Homme, Femme, personne agendre, non-binaire, genre fluide, ...).

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 transgendres 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.

Homophobie : rejet de l'homosexualité et des homosexuel.le.s en ne leur reconnaissant pas les mêmes droits qu'aux hétérosexuel.le.s. 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.

Lesbophobie : désigne les formes d'homophobie qui visent spécifiquement les lesbiennes. 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.e.s, 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. C'est une forme de stigmatisation sociale à l'égard des lesbiennes ou des femmes considérées comme telles.

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.le.s" ou bien encore "identité sexuelle" !

Biphobie : désigne les discriminations et les manifestations de rejet à l'encontre des bisexuel.le.s.

ANNEXES

Que sont les Principes de Jogjakarta ?⁵⁶

Les Principes de Jogjakarta sont une série de principes sur l'application du droit international des droits de l'homme en matière d'orientation sexuelle et d'identité de genre. Les Principes affirment lier les normes juridiques internationales auxquelles les États doivent se conformer. Ils promettent un futur différent, où tous les êtres humains, nés libres et égaux en dignité et en droits, pourront jouir de ce précieux droit à la vie.

Pourquoi ces principes sont-ils nécessaires ?

Les violations de droits humains à l'encontre de personnes en raison de leur orientation sexuelle ou de leur identité de genre, réelle ou perçue, constituent une source globale et enracinée de préoccupation profonde. Elles consistent en des assassinats extrajudiciaires, des tortures et des mauvais traitements, des agressions sexuelles et des viols, des intrusions dans la vie privée, des détentions arbitraires, des refus d'opportunités d'emploi et d'éducation, et de graves discriminations envers la jouissance d'autres droits humains.

Les mécanismes clefs des Nations Unies en matière de droits de l'homme ont affirmé l'obligation qui incombe aux États de garantir à tous une protection efficace contre toute discrimination fondée sur l'orientation sexuelle ou l'identité de genre. Cependant, la réponse internationale à ces questions a été fragmentée et est inconsistante, créant ainsi la nécessité d'une compréhension cohérente de l'ensemble du régime de droit international en matière de droits de l'homme et de son application aux questions liées à l'orientation sexuelle et à l'identité de genre.

Comment les Principes ont-ils vu le jour ?⁵⁷

Les Principes ont été développés et adoptés à l'unanimité par un groupe d'experts des droits humains, de diverses régions et origines (des juges, des universitaires, des membres des organes de Traités, des organisations non gouvernementales et d'autres). Le rapporteur de ce projet, le Professeur Michael O'Flaherty, a apporté une immense contribution à la rédaction et à la révision des Principes de Jogjakarta.

Le séminaire international réunissant tous ces experts en Indonésie en novembre 2006, fut un événement important dans le développement des Principes ; il a permis de clarifier la nature, l'envergure et l'application des obligations qui incombent aux États en matière de droits humains liés à l'orientation sexuelle et à l'identité de genre dans le contexte des traités et des droits de l'homme actuels.

Que couvrent-ils ?⁵⁸

Les Principes de Jogjakarta abordent un large éventail de normes en matière de droits humains et leur application aux questions liées à l'orientation sexuelle et à l'identité de genre (les exécutions extrajudiciaires, la violence et la torture, l'accès à la justice, la vie privée, la non-discrimination, les droits à la liberté d'expression et d'association, l'emploi, la santé, l'éducation, l'immigration et les questions liées aux réfugiés, la participation à la vie publique et une variété d'autres droits).

⁵⁶ <http://yogyakartaprinciples.org/principles-fr/about/>

⁵⁷ *Id.*

⁵⁸ *Id.*

Principe 1 : LE DROIT À UNE JOUISSANCE UNIVERSELLE DES DROITS HUMAINS

Tous les êtres humains naissent libres et égaux en dignité et en droits. Les êtres humains de toutes orientations sexuelles et identités de genre peuvent se prévaloir d'une pleine jouissance de tous les droits humains.

Recommandation :

Mettre en place des programmes d'éducation et de sensibilisation dans le but de promouvoir et de mettre en valeur la pleine jouissance de tous les droits humains pour tous, indépendamment de l'orientation sexuelle et de l'identité de genre.

Principe 2 : LES DROITS À L'ÉGALITÉ ET À LA NON-DISCRIMINATION

Chacun peut se prévaloir de tous les droits humains, sans discrimination fondée sur l'orientation sexuelle ou l'identité de genre. Tous sont égaux devant la loi et ont droit, sans de telles discriminations, à une protection égale de la loi, que la jouissance d'un autre droit humain soit affectée ou non. La loi interdira toute discrimination de ce type et garantira à toutes les personnes une protection égale et efficace contre ce genre de discrimination.

La discrimination fondée sur l'orientation sexuelle et l'identité de genre comprend toute distinction, exclusion, restriction ou préférence fondée sur l'orientation sexuelle ou l'identité de genre qui a pour but ou pour effet d'invalider ou de compromettre l'égalité devant la loi, ou la protection égale devant la loi ou la reconnaissance, la jouissance ou l'exercice, dans des conditions d'égalité, des droits humains et des libertés fondamentales. La discrimination fondée sur l'orientation sexuelle et l'identité de genre peut être, et est communément, aggravée par une discrimination fondée sur d'autres motifs tels que le sexe, la race, l'âge, la religion, le handicap, la santé et la situation financière.

Recommandation :

Prendre toutes les mesures appropriées, y compris des programmes d'éducation et de formation, dans le but de parvenir à l'élimination des préjugés et des attitudes ou comportements discriminatoires fondés sur l'idée de l'infériorité ou de la supériorité d'une orientation sexuelle ou d'une identité de genre, ou encore d'une expression du genre.

⁵⁹ Les textes des Principes de Jogjakarta dans leur intégralité peuvent être retrouvés ici : <https://yogyakartaprinciples.org/principles-fr/>

Principe 5 : LE DROIT À LA SÛRETÉ DE SA PERSONNE

Tout individu, indépendamment de son orientation sexuelle ou de son identité de genre, a droit à la sûreté de sa personne et à la protection de l'État contre les voies de fait ou les sévices, qu'ils soient infligés par des agents gouvernementaux ou par tout autre individu ou groupe.

Recommandations :

Prendre toutes les mesures policières, et autres nécessaires pour empêcher toute forme de violence ou de harcèlement liée à l'orientation sexuelle et à l'identité de genre et apporter une protection contre un tel harcèlement ou une telle violence ;

Prendre toutes les dispositions législatives nécessaires pour imposer des peines criminelles appropriées pour toute violence, toute menace de violence, toute incitation à la violence et tout harcèlement lié à l'orientation sexuelle ou l'identité de genre d'un individu ou d'un groupe, dans toutes les sphères de la vie, y compris la sphère familiale ;

Prendre toutes les dispositions législatives et administratives, ainsi que tout autre mesure, nécessaires pour garantir que l'orientation sexuelle et l'identité de genre de la victime ne puissent pas être invoquées pour justifier, excuser ou atténuer une telle violence ;

Garantir que la perpétration d'une telle violence soit vigoureusement instruite, et que, lorsqu'il existe des preuves suffisantes, les personnes responsables soient poursuivies, jugées et dûment punies, et que les victimes se voient attribuées un dédommagement et une réparation appropriés, y compris une indemnisation ;

Mettre en place des campagnes de sensibilisation, aussi bien à l'attention du grand public que des auteurs réels et potentiels de violence, de manière à lutter contre les préjugés qui sous-tendent cette violence liée à l'orientation sexuelle et à l'identité de genre.

Principe 6 : LE DROIT À LA VIE PRIVÉE

Chacun, indépendamment de son orientation sexuelle et de son identité de genre, peut se prévaloir de la jouissance de son droit à la vie privée, sans qu'il y ait immixtion arbitraire ni illégale, y compris à l'égard de sa famille, de son domicile ou de sa correspondance, ainsi que de la protection contre toute atteinte illégale à son honneur et à sa réputation. Le droit à la vie privée comprend normalement le choix de divulguer ou non des informations liées à son orientation sexuelle et à son identité de genre, ainsi qu'à ses décisions et ses choix concernant aussi bien son propre corps que ses relations sexuelles consenties, ainsi que des relations autres, avec d'autres personnes.

Recommandations :

Garantir le droit à tous de pouvoir choisir normalement quand, à qui et comment divulguer des informations ayant trait à leur orientation sexuelle ou à leur identité de genre, et les protéger tous contre une divulgation arbitraire ou non souhaitée ou contre la menace de divulgation de telles informations à d'autres.

Principe 9 : LE DROIT À UN TRAITEMENT HUMAIN LORS D'UNE DÉTENTION

Toute personne privée de sa liberté doit être traitée avec humanité et avec le respect de la dignité inhérente à la personne humaine. L'orientation sexuelle et l'identité de genre font partie intégrante de la dignité de chaque personne.

Principe 12 : LE DROIT AU TRAVAIL

Toute personne a droit à un travail décent et productif, à des conditions de travail équitables et satisfaisantes et à la protection contre le chômage, sans discrimination fondée sur l'orientation sexuelle ou l'identité de genre.

Les États devront :

Prendre toutes les dispositions législatives et administratives, ainsi que toute autre mesure, nécessaires pour éliminer et interdire toute discrimination fondée sur l'orientation sexuelle et l'identité de genre dans les sphères privé et publique du travail, y compris par rapport à la formation professionnelle, le recrutement, l'avancement professionnel, le licenciement, les conditions de travail et la rémunération ;

Mettre fin à toute discrimination fondée sur l'orientation sexuelle ou l'identité de genre afin de garantir un emploi égal et des possibilités d'ascension professionnelle égales dans tous les domaines du service public, à tous les niveaux de services gouvernementaux et de l'emploi dans la fonction publique, y compris dans la police et l'armée, et fournir des programmes de formation et de sensibilisation appropriés pour mettre fin aux attitudes discriminatoires.

Principe 15 : LE DROIT À UN LOGEMENT CONVENABLE

Toute personne a droit à un logement convenable, y compris à une protection légale contre l'expulsion, sans discrimination fondée sur l'orientation sexuelle ou l'identité de genre.

Recommandation

Mettre en place des programmes sociaux, y compris des programmes de soutien, pour aborder les facteurs liés à l'orientation sexuelle et l'identité de genre qui augmentent la vulnérabilité à se retrouver sans logis, particulièrement pour les enfants et les jeunes, notamment des facteurs tels que l'exclusion sociale, la violence domestique ou de toute autre forme, la discrimination, le manque d'indépendance financière et le rejet par la famille ou la communauté culturelle, et également promouvoir des plans de soutien et de sécurité au niveau des quartiers;

Principe 16 : LE DROIT À L'ÉDUCATION

Toute personne a droit à l'éducation, sans discrimination fondée sur son orientation sexuelle et son identité de genre, qui seront par ailleurs prises en compte.

Recommandations

Prendre toutes les dispositions législatives et administratives, ainsi que toute autre mesure, nécessaires pour garantir un accès égal à l'éducation et un traitement égal des étudiants, des membres du personnel et des enseignants au sein même du système éducatif, sans discrimination fondée sur l'orientation sexuelle ou l'identité de genre ;

Garantir que l'éducation vise l'épanouissement de la personnalité de chaque étudiant et le développement de ses dons et de ses aptitudes mentales et physiques, dans toute la mesure de leurs potentialités, et qu'elle réponde aux besoins des étudiants de toute orientation sexuelle et de toute identité de genre ;

S'assurer que l'éducation inculque le respect des droits humains et le respect de chaque enfant concernant ses parents et les membres de sa famille, son identité culturelle, sa langue et ses valeurs, dans un esprit de compréhension, de paix, de tolérance et d'égalité, tout en prenant en considération et en respectant les diverses orientations sexuelles et identités de genre ;

Garantir que les méthodes, les programmes et les moyens éducatifs servent à accroître la compréhension et le respect, entre autres, des diverses orientations sexuelles et identités de genre, y compris des besoins particuliers des étudiants, de leurs parents et autres membres de leur famille liés à cette diversité d'orientations sexuelles et d'identités de genre ;

Garantir que les lois et les politiques fournissent une protection appropriée aux étudiants, aux membres du personnel et aux enseignants aux diverses orientations sexuelles et identités de genre contre toute forme d'exclusion sociale et de violence au sein du milieu scolaire, y compris contre les brimades et les harcèlements ;

Garantir que les étudiants qui sont victimes de telles exclusions ou violences ne soient pas marginalisés ou isolés pour des raisons de protection, et que leurs meilleurs intérêts soient déterminés et respectés de manière participative ;

Prendre toutes les dispositions législatives et administratives, ainsi que toute autre mesure, nécessaires pour garantir que la discipline dans les établissements éducatifs soit appliquée d'une manière compatible avec la dignité humaine, sans discrimination ou sanction fondée sur l'orientation sexuelle ou l'identité de genre de l'étudiant, ou sur l'expression de celles-ci ;

Garantir que chacun ait accès à des possibilités et à des ressources d'apprentissage tout au long de sa vie sans discrimination fondée sur l'orientation sexuelle ou l'identité de genre, y compris pour les adultes ayant déjà souffert de telles formes de discrimination au sein du système éducatif.

Principe 19 : LE DROIT À LA LIBERTÉ D'OPINION ET D'EXPRESSION

Toute personne a droit à la liberté d'opinion et d'expression, indépendamment de son orientation sexuelle ou de son identité de genre. Ce droit comprend aussi bien l'expression de l'identité ou de la personnalité au moyen du discours, de la conduite, de l'habillement, des caractéristiques physiques, du choix d'un nom ou de tout autre moyen, que la liberté de rechercher, de recevoir et de transmettre des informations et des idées de toute sorte, y compris en ce qui concerne les droits humains, l'orientation sexuelle et l'identité de genre, par n'importe quel moyen et sans considération des frontières.

Principe 23 : LE DROIT DE DEMANDER L'ASILE

Devant la persécution, y compris la persécution liée à l'orientation sexuelle ou l'identité de genre, toute personne a le droit de demander l'asile et de bénéficier de l'asile en d'autres pays. Aucun État, ne renverra, n'expulsera, ni n'extradera une personne vers un autre État où elle craint avec raison d'être soumise à la torture, à la persécution ou à toute autre forme de traitement ou de peine cruels, inhumains ou dégradants, en raison de son orientation sexuelle ou de son identité de genre.

Principe 24 : LE DROIT DE FONDER UNE FAMILLE

Toute personne a le droit de fonder une famille, indépendamment de son orientation sexuelle ou de son identité de genre. Il existe différents types de familles. Aucune famille ne sera soumise à discrimination en raison de l'orientation sexuelle ou de l'identité de genre de l'un de ses membres.

Recommandation

Garantir que les lois et les politiques reconnaissent la diversité des types de famille, y compris celles qui ne sont pas définies par descendance ou mariage, et prendre toutes les dispositions législatives et administratives, ainsi que toute autre mesure, nécessaires pour garantir qu'aucune famille ne sera soumise à discrimination en raison de l'orientation sexuelle ou de l'identité de genre de l'un de ses membres, y compris en ce qui concerne les allocations sociales liées à la famille et d'autres indemnités publiques, l'emploi et l'immigration;

Principe 25 : LE DROIT DE PARTICIPER À LA VIE PUBLIQUE

Tous les citoyens ont le droit de prendre part à la conduite des affaires publiques, y compris le droit de se présenter à la fonction d'élu, de participer à l'élaboration des politiques qui affectent leur bien-être, et d'avoir accès, dans des conditions d'égalité, à tous les niveaux de service public et à l'emploi dans les fonctions publiques, y compris de servir dans la police et l'armée, sans discrimination fondée sur l'orientation sexuelle ou l'identité de genre.

Recommandation

Prendre toutes les mesures appropriées pour mettre fin aux stéréotypes et aux préjugés ayant trait à l'orientation sexuelle et à l'identité de genre et qui empêchent ou restreignent la participation à la vie publique ;

Principe 26 : LE DROIT DE PRENDRE PART À LA VIE CULTURELLE

Toute personne a le droit de prendre part librement à la vie culturelle, indépendamment de son orientation sexuelle ou de son identité de genre, et d'exprimer la diversité des orientations sexuelles et des identités de genre au moyen de cette participation.

Recommandations

Prendre toutes les dispositions législatives et administratives, ou toute autre mesure, nécessaires pour garantir à tous des occasions de participer à la vie culturelle, indépendamment de leur orientation sexuelle ou de leur identité de genre et dans un respect total pour celles-ci ;

Encourager le dialogue et le respect mutuel entre les partisans de divers groupes culturels dans un État, y compris entre les groupes qui possèdent des opinions différentes en ce qui concerne l'orientation sexuelle et l'identité de genre, d'une manière compatible avec les droits humains visés dans ces Principes.