
AVIS

Plan régional d'inclusion des personnes LGBTQIA+ 2021-2025

Demandeur	Ministre Elke Van den Brandt
Demande reçue le	28 octobre 2021
Demande traitée par	Commission Diversité - Egalité des chances - Pauvreté
Avis adopté par l'Assemblée plénière du	16 décembre 2021

Préambule

La Déclaration de politique générale 2019-2024 du Gouvernement bruxellois prévoit d'améliorer la situation des personnes LGBTQIA+ en mettant en œuvre un plan d'actions qui aborde tous les aspects de cette thématique de manière coordonnée, transversale, transparente et efficace.

Le deuxième Plan bruxellois LGBTQIA+ 2021-2025 (ci-après « le Plan ») est basé sur une analyse approfondie du premier Plan SOGI 2017-2020 dont l'évaluation a été confiée à un prestataire externe, ainsi que sur des recommandations du secteur, des mémorandums des associations, des couples d'associations LGBTQIA+, d'UNIA et de l'IEFH ainsi que les recommandations internationales.

Le Plan couvre l'ensemble du territoire de la Région et concerne l'inclusion des personnes LGBTQIA+, avec une attention particulière pour les personnes les plus vulnérables et moins visibles. Les actions concrètes qui y sont proposées visent à prévenir et combattre la violence dans chacun des domaines de compétence de la Région de Bruxelles-Capitale.

Le Plan comprend 35 actions, réparties sur les différentes compétences de la Région (égalité des chances ; logement ; emploi ; prévention et sécurité ; urbanisme et aménagement du territoire ; mobilité ; recherche scientifique ; image de Bruxelles et relations internationales ; sport, santé et famille).

De nombreux acteurs seront associés à la mise en œuvre des mesures de Plan, nécessitant un pilotage clair en matière de rapportage, d'indicateurs et de suivi des décisions. Un monitoring à un triple niveau sera assuré, via les Cabinets responsables, via le Comité Égalité de chances et via la Plate-forme d'expertise (cf. Action 5 du Plan). L'évaluation intermédiaire sera confiée à un prestataire externe mandaté par equal.brussels en 2023, et mènera le cas échéant à des ajustements programmatiques et budgétaires nécessaires à la réalisation des actions. L'évaluation finale aura elle lieu en 2025, toujours par un prestataire externe, et dont le rapport sera communiqué à un Comité d'évaluation interdisciplinaire indépendant composé d'experts scientifiques et universitaires.

L'impact budgétaire des différentes mesures est également détaillé dans le Plan, et s'insère dans le cadre du budget existant.

Avis

1. Considérations générales

Brupartners salue le travail de consultation qui a été mené pour aboutir à ce Plan, qui a permis de questionner et d'échanger avec toutes les parties prenantes concernées par cette thématique. Ce Plan revêt une importance particulière dans le contexte actuel marqué par une stigmatisation accrue des personnes LGBTQIA+ au niveau européen et international. En ce sens, Bruxelles se positionne clairement en faveur d'une sensibilisation de la population bruxelloise, du monde du travail public et privé, etc.

Brupartners réaffirme sa volonté de s'engager pour soutenir les actions proposées dans le Plan, en particulier celles liées au monde du travail.

Brupartners recommande de veiller aux synergies entre les actions prévues dans ce Plan et celles reprises dans d'autres Plans (Plan bruxellois de lutte contre les violences faites aux femmes, Plan genre,

Plan de lutte contre le racisme). Il est en effet important d'avoir une vue et une approche cohérente entre ces différents plans et de développer des liens entre eux (discriminations multiples).

Brupartners s'interroge sur la période couverte par le Plan, annoncée de 2021 à 2025. Il demande de modifier la période par 2022-2025, l'année 2021 arrivant à son terme.

2. Considérations particulières

Brupartners rappelle que les organisations représentatives des travailleurs et les organisations représentatives des employeurs, des classes moyennes et des employeurs du secteur non-marchand doivent être associées aux actions du Plan car elles disposent en leur sein de services ou cellules dédiées aux questions de diversité qui disposent d'une très bonne connaissance des discriminations dont sont victimes les personnes LGBTQIA+ sur le terrain qu'il serait pertinent de mobiliser dans le cadre de ce Plan. Aussi **Brupartners** demande-t-il que ceux-ci soient ajoutés parmi les partenaires potentiels aux actions du Plan pour lesquelles cela s'avérerait pertinent (par exemple : Action 13 sensibiliser les acteurs du monde du travail à l'inclusion des personnes LGBTQIA+ ; Action 32 : faciliter la participation des personnes LGBTQIA+ à des activités sportives ; Action 33 : Soutenir les projets associatifs relatifs aux personnes LGBTQIA+ en matière social/santé, ...).

2.1 Chapitre 1 : Egalité des chances

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

Brupartners souligne que dans une société hétéronormée, sensibiliser les jeunes dès le plus jeune âge reste aussi une priorité. Il demande dès lors de soutenir les initiatives en ce sens : sensibilisation dans les écoles, lecture de contes LGBT aux enfants... **Brupartners** recommande d'également viser les organisations qui sont en lien avec les jeunes, telles que les organisations de jeunesse et d'information à l'égard des jeunes, les maisons de quartier et/ou de jeunes, les services de prévention, les services de sport, les cours d'éducation à la vie relationnelle, affective et sexuelle (EVRAS), etc.

Par ailleurs, **Brupartners** s'interroge sur les quartiers visés par la campagne #sharethecolor de 2022. Sans mettre en doute l'utilité de mener une telle campagne dans des quartiers où des personnes LGBTQIA+ sont davantage représentées, il insiste sur l'importance d'également viser d'autres quartiers, où leur représentation est moindre. Il faut pour cela que la campagne ait une portée plus globale, en se tenant par exemple lors de la Fête de l'Iris par exemple.

Action 3 : Augmenter l'offre de formations relatives à l'inclusion des personnes LGBTQIA+

Brupartners propose que le cadastre des formations disponibles renseigne également le nom d'experts LGBTQIA+, à l'image de ce qui se fait dans le cadre de *The Brussels Binder*¹ dédié aux femmes expertes.

Enfin, **Brupartners** demande que ce cadastre soit accessible pour les associations et organismes concernés par la thématique, et qu'il puisse être régulièrement et facilement complété par ceux-ci.

¹ <https://brusselsbinder.org/>

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

Brupartners souscrit à la volonté de fonctionner sur base d'appels à projet, tout en insistant sur le renforcement du soutien structurel de ces associations, qui sont, pour les personnes LGBTQIA+, un point de contact, de soutien et d'échanges indispensable. Le label pour la promotion de la citoyenneté et de l'interculturalité permet par exemple à des projets de bénéficier d'un subside pendant trois ans sur base d'une activité récurrente de plusieurs années. Une labellisation pourrait par exemple ici être donnée en 2024 à partir de deux années consécutives du projet.

Brupartners demande d'également prendre en compte les autres associations dont l'objet social ne porte pas uniquement sur l'inclusion des personnes LGBTQIA+ mais qui travaillent également sur ces questions (Syndicats, Bruexo, Amnesty international, Inforjeunes Laeken...).

2.2 Chapitre 2 : Logement**Action 7 : Renforcer la lutte contre la discrimination au logement à l'égard des personnes LGBTQIA+**

Brupartners estime qu'il est nécessaire de développer des outils qui ne font pas reposer les démarches administratives sur les personnes discriminées. Le test de situation constitue à cet égard un outil important. Un budget plus conséquent est pour cela nécessaire afin de permettre d'embaucher plus de personnes pour réaliser ces tests et entamer des procédures de sanctions lorsque c'est nécessaire (par exemple à Gand).

Par ailleurs, s'il est nécessaire de faire connaître les problèmes de discriminations LGBTQIA+ aux organismes liés au droit du logement, **Brupartners** est d'avis qu'il est également important de faire connaître les outils du droit au logement au secteur associatif LGBTQIA+.

2.3 Chapitre 3 : Fonction publique et pouvoirs locaux**Action 9 : Former et sensibiliser les administrations publiques régionales à l'inclusion des personnes LGBTQIA+**

Brupartners souscrit à la volonté de sensibiliser les fonctionnaires et managers, mais il insiste également sur le fait que la hiérarchie dans le secteur public s'engage de manière explicite et claire en faveur de la création d'un lieu de travail public sans stigmatisation, sexisme, racisme, harcèlement.... Il réfère à cet égard à la Convention n°190 de l'OIT.

Sur base de pratiques concernant la lutte contre les violences faites aux femmes en entreprise, il convient que ces formations soient *a minima* obligatoires pour le personnel « encadrant » (personnes de confiance, management...), et idéalement pour tout personne travaillant dans ces Administrations.

Brupartners insiste pour que ces formations comprennent :

- un volet de sensibilisation sur ce qu'est l'inclusion et les liens entre la vision patriarcale, les discriminations envers les femmes et les discriminations envers les personnes LGBTQIA+ ;
- un volet qui clarifie les comportements inacceptables ;
- un volet qui explique comment réagir comme victimes, témoins et managers et auprès de qui chercher de l'aide (en interne dans l'entreprise, mais également auprès de structures externes) ;
- un volet qui clarifie les sanctions encourues en cas de comportements inappropriés.

Pour **Brupartners**, il est également important de vérifier s'il existe des problèmes en termes d'infrastructures (sanitaires, salle de repos, vestiaires...).

Brupartners rappelle enfin le rôle clé des services publics dans l'embauche et la promotion professionnelle des personnes discriminées. Il propose de mettre en place des actions positives, et l'adoption d'un Arrêté royal « fonction publique régionale et communale », à l'instar de l'arrêté royal du 11 février 2019 pour la mise en œuvre des actions positives du secteur public.

En ce qui concerne la révision des statuts des fonctionnaires régionaux afin d'intégrer une simplification des sanctions disciplinaires en vue de lutter plus efficacement contre le sexisme, le racisme et la violence, **Brupartners** insiste sur la nécessité d'impliquer les représentants du personnel, qui ne sont pas mis en avant dans cette action. En collaboration avec les travailleurs de terrain, ils peuvent mettre en évidence les problèmes concrets vécus par le personnel et, par leur expertise, ils peuvent être source de solutions, que ce soit dans le cadre de l'accompagnement², du contenu des formations, et certainement de la réflexion quant aux sanctions du personnel statutaire. Toutefois, même si la lutte contre les discriminations et les violences au travail nécessitera aussi de sanctionner les comportements inacceptables, Brupartners estime que l'ensemble du statut des fonctionnaires ne doit pas être révisé.

Action 10 : Former et sensibiliser les pouvoirs locaux à l'inclusion des personnes LGBTQIA+

Brupartners s'étonne de la différence de budget octroyé dans le cadre de cette action, en comparaison avec celui de l'Administration régionale. En effet, les services communaux étant beaucoup plus en contact avec la population, il semble d'autant plus important de sensibiliser leur personnel que ce soit pour leur propre protection, mais aussi pour rendre un service de qualité et non discriminant à la population.

Brupartners demande d'inclure également dans cette action la loi contre le sexisme.

Action 11 : Réaliser un inventaire des fonctions publiques concernées par un uniforme

Brupartners trouve qu'il est positif de faire un contrôle des stéréotypes sexistes ancrés historiquement dans les uniformes. Il estime que cela peut également permettre de briser les stéréotypes de genre de manière plus générale. La portée de cette action est donc plus large que ce Plan (cf. le Plan genre qui est en construction). Il est important de consulter les travailleuses et travailleurs dans cet exercice et d'examiner ce qui a été fait dans d'autres pays/ services publics (par exemple la SNCB).

2.4 Chapitre 4 : Emploi

Brupartners s'étonne du peu d'actions proposées dans un volet si important que constitue l'emploi. Il regrette le manque d'ambition en termes d'emploi dans ce Plan. **Brupartners** propose par exemple de consolider les Plans diversité sur cette thématique, en concertation avec Actiris, le Conseil de la non-discrimination et de la diversité (CNDD-Comité de pilotage).

Les interlocuteurs sociaux s'interrogent sur le rôle qui leur sera confié dans cette dynamique. **Brupartners** demande à être associé à au moins une action pour laquelle il serait partie prenante principale. Il lui semble notamment primordial d'aider les entreprises à mettre en place des Plans

² Chaque organisation syndicale dispose d'un service diversité pouvant également accompagner les entreprises publiques et privées dans la mise en place d'un Plan diversité, et qui regroupe déjà de nombreuses bonnes pratiques.

inclusifs pertinents, les organisations représentatives des travailleurs et des employeurs qui le composent disposant d'une connaissance du terrain spécifique et d'une expertise plus large (par exemple : mémoire d'un délégué dans une entreprise de communication sur l'inclusion des LGBTQIA+ avec un Plan d'action...).

En ce qui concerne le budget prévu pour la réalisation de ces actions, **Brupartners** constate que les budgets existants seront mobilisés. Il relève cependant qu'il manque dans le Plan de montants précis. Cette remarque est également valable pour des actions d'autres chapitres.

Brupartners rappelle le concept d'action positive et regrette que les autorités ne communiquent pas davantage sur les bonnes pratiques et les initiatives législatives (telles que l'adoption et la publication de l'arrêté royal du 11 février 2019 fixant les conditions de l'action positive, par exemple).

Action 13 : Sensibiliser les acteurs du monde du travail à l'inclusion des personnes LGBTQIA+

Brupartners demande d'inclure les organisations représentatives des travailleurs et des employeurs dans l'élaboration des actions 13 à 15.

Action 14 : Lutter contre les discriminations à l'embauche et soutenir les personnes LGBTQIA+ dans leur recherche d'emploi

Brupartners se réfère au glossaire de la Rainbowhouse³, lequel indique que le terme « Transexuel » est à bannir car il ne représente pas les transidentités. Datant du 19^{ème} siècle, ce mot est chargé de connotations négatives qui émanent de la conception de la psychiatrie et de l'idéologie dominante de l'époque. Il recommande donc d'utiliser une autre terminologie.

Brupartners demande que la lutte contre les discriminations ne se limite pas à l'embauche mais porte également sur le lieu de travail, tout au long de la carrière professionnelle, les personnes LGBTQIA+ y subissant également des discriminations.

Action 15 : Améliorer l'inclusion des publics LGBTQIA+ au sein des entreprises privées

Pour **Brupartners**, afin d'intégrer des actions de sensibilisation spécifiques sur l'inclusion des personnes LGBTQIA+ dans les instruments régionaux de la diversité à destination des employeurs privés, il faut faire appel à l'offre de formation déjà offert par les interlocuteurs sociaux et les représentants des secteurs.

Brupartners demande dès lors d'ajouter les interlocuteurs sociaux à la liste des partenaires pour cette action.

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

Brupartners estime que les autorités publiques ne doivent pas se dédouaner en sous-traitant cette responsabilité publique à des associations déjà le plus souvent surchargées. Par ailleurs, **Brupartners** insiste sur l'importance de récolter des données genrées (tant sur les victimes que sur les potentiels agresseurs).

2.5 Chapitre 5 : Prévention et sécurité

Brupartners salue l'insertion dans le Plan d'un chapitre portant sur la prévention et la sécurité. Il rappelle que l'étude de ILGA_Europe montrait que la Belgique est en défaut à cet égard.

³ http://rainbowhouse.be/wp-content/uploads/2017/07/glossairefr_modifs2.pdf

Pour **Brupartners**, ce chapitre est en lien avec le Plan de lutte contre les violences faites aux femmes.

Action 17 : Améliorer l'accueil des victimes LGBTQIA+ dans les commissariats

Brupartners insiste sur l'importance de lier ces enjeux à des campagnes internes de préventions contre les discriminations et violences LGBTophobes et sexistes envers les policiers et policières. En effet, une certaine culture « machiste », doublée d'un fort esprit de corps, empêche souvent les victimes et témoins de pouvoir témoigner et surtout de recevoir de l'aide dans les situations de discriminations internes. Tant qu'il y aura des problèmes internes de discriminations, il semble peu probable de pouvoir lutter contre les problèmes de qualité de service au public. Ceci doit bien entendu se faire en partenariat avec les représentants du personnel.

Action 18 : Améliorer la prise en charge policière et judiciaire des faits de violences et de discrimination à l'encontre des personnes LGBTQIA+

Brupartners souligne la nécessité de refinancer la justice. Tant qu'il n'y aura que trois magistrats sur Bruxelles en charge des dossiers de mœurs, les Bruxellois ne pourront être réellement bien défendus devant les tribunaux. Il convient au Gouvernement bruxellois d'interpeller leurs collègues du fédéral à ce propos. Ceci est valable pour toutes les plaintes de discriminations.

Action 20 : Améliorer le sentiment de sécurité des personnes LGBTQIA+ dans les parcs bruxellois

Brupartners insiste sur l'importance de prendre conscience du fait que les lesbiennes sont attaquées sur deux fronts : le fait d'être lesbienne et le fait d'être une femme. La lesbophobie regroupe homophobie et sexisme.

2.6 Chapitre 6 : Urbanisme et aménagement du territoire

Pour **Brupartners**, ce chapitre est en lien avec le Plan régional bruxellois de soutien pour les familles monoparentales et le Plan genre.

Brupartners rappelle par ailleurs le besoin de disposer d'infrastructures inclusives pour tous, notamment en termes de sanitaires publics. Aujourd'hui, la Région bruxelloise manque notamment cruellement de toilettes publiques accessibles et inclusives.

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

Parmi les associations qui seront partenaires de cette action, Brupartners pointe en particulier L-Tour qui organise depuis 2014 des parcours et des événements lesbiens et arc-en-ciel pour faire connaître au départ de Bruxelles l'histoire (herstory et history) des communautés LGBTQIA+, via des personnalités et des collectivités lesbiennes, homosexuelles, bisexuelles, trans, intersexes...

2.7 Chapitre 7 : Mobilité

ACTION 25 : Assurer la sécurité des personnes LGBTQIA+ dans les stations de transports en commun bruxellois

Pour **Brupartners**, la sécurité et la prévention doivent se faire en premier lieu par un renforcement de la présence humaine dans les stations de transport en commun plutôt que par l'installation de caméras supplémentaires. Cela passe notamment par une augmentation du nombre de personnes aux guichets, mais aussi par des services de prévention et de sécurité. La sécurité et le vivre ensemble s'en voient

améliorés et cela permet de créer de l'emploi utile socialement et non délocalisable, le tout, sans atteinte à la vie privée.

2.8 Chapitre 10 : Sport, santé et famille

Brupartners propose d'ajouter une action dans ce chapitre pour favoriser une politique d'accès aux soins qui soient vraiment inclusive. L'offre de service est parfois mal adaptée aux publics LGBTQI+ (méconnaissance des pathologies qui concernent les lesbiennes, gays, bisexuels et trans et aussi parfois homophobie et sérophobie dans le chef du corps médical).

Cela pourrait se faire soit par l'intégration d'un volet éducatif sur les compétences transculturelles, genre et orientations sexuelles dans les filiales d'étude (para)-médical, soit en créant une base de données de professionnels de la santé spécifique LGBT : par exemple, psychologue spécialiste sur les questions de coming out.

2.9 Evaluation finale du Plan (2025)

Brupartners salue la volonté de passer par un prestataire externe qui soit mandaté par equal.brussels. Il insiste pour qu'un prestataire expert en outils d'évaluation, et ici en l'occurrence, d'évaluation de projets publics, de terrain, soit sélectionné à partir d'un cahier de charge avec une offre publique, qui soit ouverte à tous.

2.10 Liste des abréviations

Brupartners demande d'ajouter le terme « trans », comme étant l'abréviation de « personne transgenre ».

*
* *