



#BXLANTIRACIST

PLAN D'ACTIONS
CONTRE LE RACISME & L'ANTISÉMITISME



#BXLOVE

PLAN D'ACTION CONTRE LE RACISME & L'ANTISÉMITISME

ACTIONS	9
Actions transversales	9
Le racisme ? On en parle !	9
Un espace public inclusif – Rues et contextualisation.....	10
Département : Affaires citoyennes	11
Assurer l'information complète et compréhensible pour les personnes primo-arrivantes et le public international aux guichets et en ligne.....	11
Sensibilisation du personnel à la lutte contre le racisme et à la diversité*	12
Département : Culture, sport et jeunesse	13
Intégration de journées thématiques sur la lutte contre le racisme lors des stages sportifs pour les enfants.	13
Une Journée sportive et culturelle pour les personnes nouvellement inscrites à la Ville et les personnes primo-arrivantes.....	14
Campagne de sensibilisation sur les propos racistes et antisémites proférés envers notre personnel d'accueil et de sécurité.....	15
Organisation d'ateliers lecture, philo, jeux, ... qui abordent les différentes formes de discrimination et permettent aux enfants de développer leur esprit critique, une citoyenneté active et solidaire.	16
Formation/sensibilisation des équipes sur la déconstruction des stéréotypes et préjugés. ...	17
Outils pour lutter contre le racisme et l'antisémitisme	18
Département : Développement urbain	19
Un espace public inclusif – Parcours BD.....	19
Formation du personnel du département sur la « diversité culturelle ».....	20
Département : Espaces publics et verts	21
Campagne de Sensibilisation du personnel	21
La Ville de Bruxelles : antiraciste !.....	22
Département : Instruction publique	23
Enseigner l'histoire de l'immigration et du colonialisme.....	23
Actions de lutte contre le racisme et l'antisémitisme.	24
Création d'une médiagraphie sur l'antiracisme.....	25
Devoir de mémoire.	26
Département : Patrimoine Public	27
Formation/Sensibilisation du personnel.....	27
Formation du personnel sur la « diversité culturelle°» Brucity-Academy	28
Département : Régie Foncière et Affaires Economiques	29
Ateliers sur le racisme inconscient, les micro-agressions et les moyens de s'en défaire.	29
Ici le racisme n'est pas toléré !.....	30

Discriminations raciales et actes de racisme : Tolérance zéro !.....	31
Recenser les plaintes pour les actes et propos à caractère raciste.....	32
Information et sensibilisation à la discrimination au logement	33
Département : Ressources Humaines	34
Formations sur la diversité* et la lutte contre le racisme.....	34
Intégrer la lutte contre le racisme au sein du code déontologique	35
La Ville de Bruxelles renforce son action et son rôle d'exemplarité dans la lutte contre le racisme en tant qu'employeur public.	36
Département : Services du Secrétaire- Cellule Egalité des chances	37
Un vocabulaire et une identité graphique communs	37
Une participation inclusive.....	38
Le racisme, parlons-en !	39
Les racismes !	40
BRAVVO ASBL	41
Intégration des questions de racisme dans les Ateliers « Ça s'débat ».....	41
Formation/sensibilisation des équipes de prévention de 1ère ligne au racisme et à l'interculturalité	42
Centrale de l'Emploi de la Ville de Bruxelles	44
Campagne d'information sur les discriminations raciales pour les personnes en recherche d'emploi.	44
Formation à la discrimination raciale des personnes relais vers l'emploi.	45
Sensibilisation aux discriminations raciales.....	46
CPAS	47
Renforcer la formation en matière de promotion de la diversité et de la lutte contre les discriminations	47
Mise en place d'un point de contact spécifique pour le signalement d'une discrimination et amélioration de la procédure de suivi	48
Etablissement d'un rapport périodique sur la diversité et la lutte contre les discriminations au sein du CPAS	50
Maisons de quartier	51
Uni-e-s contre le racisme.	51
Divers in the city.....	52
Samensemble.....	53
Police de Bruxelles Capitale Ixelles.....	54
Renforcement des connaissances de toutes les personnes en contact avec la population sur la Circulaire relative à la politique de recherche et de poursuite en matière de discriminations et de délits de haine (en ce compris les discriminations fondées sur le sexe). (=COL 13/2013).....	54
Amélioration de l'accessibilité des mécanismes de plainte pour les citoyens et citoyennes... ..	55
Former les policiers et policières de première ligne au profilage professionnel.....	56

INTRODUCTION

Dans son plan d'action de lutte contre le racisme 2020-2025, l'Union Européenne explique et reconnaît la notion de racisme structurel : « Le racisme est souvent profondément ancré dans l'histoire de nos sociétés et étroitement lié à ses normes et à ses racines historiques et culturelles. Il peut se refléter dans le fonctionnement de la société, la manière dont les compétences sont réparties et dont les citoyens interagissent avec l'État et les services publics. Il peut se manifester de façon inconsciente, souvent lorsque les intérêts des personnes victimes de racisme ne sont pas pris en compte, même s'il ne s'agit pas nécessairement d'une tentative directe de les exclure. L'impact du racisme structurel peut être aussi profond et préjudiciable que le racisme individuel ; il faut donc reconnaître son existence et y remédier par des politiques volontaristes. »¹

Les Nations Unies rappellent que « *le racisme nuit non seulement à la vie de ceux qui le subissent, mais aussi à la société dans son ensemble. Il renforce la méfiance, jetant la suspicion de tous côtés et déchirant le tissu social. Ces phénomènes nous concernent tous, directement ou indirectement. Nous sommes tous perdants dans une société caractérisée par la discrimination, la division, la méfiance, l'intolérance et la haine. Le racisme et la discrimination « raciale » prennent de nombreuses formes pour celles et ceux qui les subissent et ont des répercussions sur des aspects essentiels de la vie. Ces répercussions peuvent concerner les possibilités de trouver un emploi, de recevoir une éducation, d'avoir un accès égal aux soins de santé, au logement,/lou d'être traité équitablement dans un tribunal.* »²

Bien qu'étant considérée comme la capitale de l'Europe, comme une des villes les plus cosmopolites au monde, et fière de ce « melting pot » qui fait sa richesse, voir même son identité, la Ville de Bruxelles n'échappe pas au phénomène du racisme et de ses conséquences. L'histoire du racisme en Belgique est fortement liée à son passé colonial.

Le racisme structurel est présent dans toutes les sphères de notre société bruxelloise. La couleur de peau, l'origine nationale ou la nationalité, l'ascendance, les convictions religieuses ou philosophiques sont encore trop souvent sujets de stigmatisations. Des faits de racisme, de discriminations raciales, de délits ou de messages de haine en raison d'une prétendue appartenance « raciale » sont encore bien présents, tant au niveau des structures publiques que privées. Les entreprises, les services, les administrations, aucune entité n'est à l'abri de ces comportements intolérables même quand ils sont inconscients.

Selon les rapports chiffrés d'UNIA, entre 2017 et 2020, un total de 619 signalements³ sur base de critères dits « raciaux »⁴ et 220 signalements sur base de convictions religieuses ou philosophiques ont été recensés sur le territoire de la Commune.

La Ville de Bruxelles s'est donc engagée en 2019 à devenir une actrice active dans la lutte contre le racisme. Dans un premier temps, elle a signé une motion visant à l'élaboration d'un Plan d'Action de lutte contre le racisme et les discriminations à la Ville de Bruxelles, en considérant notamment les points suivants⁵ :

Que la discrimination « raciale » est une réalité reconnue et étudiée aux niveaux académiques (ULB, VUB, UCL, KUL, etc.), associatifs (MRAX, UNIA, etc.) et institutionnels (ACTIRIS, ONEM/RVA, Observatoire du Logement, Ministères, etc.);

Que cette réalité se traduit par des différences statistiques significatives et des difficultés importantes pour les personnes discriminées tant sur le marché de l'emploi, que sur le marché locatif, que dans le domaine des biens et des services non marchands ;

¹ UE, https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/a_union_of_equality_eu_action_plan_against_racism_2020_-2025_fr.pdf.

² Nations Unies, <https://www.un.org/fr/fight-racism/background/the-road-to-fight-racism>.

³ UNIA ; *Signalement* : Ce terme recouvre toutes les prises de contact avec Unia et ses points de contact locaux dans le cadre des compétences définies à l'article 6 de l'accord de coopération du 12 juin 2013 (M.B. du 5/03/2014). Il s'agit de signalements de victimes présumées de discrimination, de délits ou de messages de haine, mais aussi de témoignages, de questions ou d'inquiétudes de tiers ou encore de questions de personnes ou d'organisations qui souhaitent éviter toute discrimination dans une situation concrète. Les signalements peuvent aussi avoir trait aux droits des personnes handicapées tel que prévu par la Convention des Nations Unies du 13 décembre 2006.

⁴ UNIA : « Il existe des critères dits « protégés » par la législation antidiscrimination (lois fédérales, décrets et ordonnances). Cela signifie que toute discrimination basée sur un de ces critères est interdite et punissable. Les 5 Critères dit « raciaux » : prétendue race, couleur de peau, nationalité, ascendance (juive) et origine nationale ou ethnique. » <https://www.unia.be/fr/criteres-de-discrimination/criteres-de-discrimination>

⁵ La Ville de Bruxelles - Rapport - Conseil du 18/11/2019, [https://www.brussel.be/sites/default/files/bxl/workflow/18-11-2019/18%2011%202019%20OJ%20point%20\(038\)/038_Rapport%20Conseil.pdf](https://www.brussel.be/sites/default/files/bxl/workflow/18-11-2019/18%2011%202019%20OJ%20point%20(038)/038_Rapport%20Conseil.pdf).

Que les études et les acteurs de terrain s'accordent pour dire que la majorité des victimes de discrimination ne déposent pas plainte⁶.

A cette occasion, la Ville de Bruxelles a décidé d'élaborer un Plan d'Action de lutte contre le racisme et l'antisémitisme. En parallèle, elle a rejoint la Coalition Européenne des Villes Contre le Racisme (ECCAR).

La Ville de Bruxelles prévoit également de continuer les projets mis en place jusqu'à ce jour, autour des questions de racismes et d'antisémitisme et de diversité⁷. Cela comprend entre autres :

L'organisation du festival DiverCity, fête de quartier interculturelle, pour célébrer la Journée mondiale de la diversité culturelle pour le dialogue et le développement.

L'organisation de la journée internationale des Roms, célébration de la reconnaissance de la culture Rom. A cette occasion, la Ville de Bruxelles témoigne de son engagement solidaire avec les revendications du peuple Rom pour une émancipation juste et non discriminatoire.

L'organisation, en partenariat avec l'Instruction publique, d'un concours pour illustrer une affiche sur le thème de la discrimination raciale pour les élèves des écoles de la Ville de Bruxelles. L'affiche gagnante déclinée sur base de l'illustration lauréate, est diffusée sur les réseaux sociaux et les dispositifs d'affichages de la Ville et dans l'ensemble des établissements scolaires et des bibliothèques de la Ville de Bruxelles, autour de la journée du 21 mars - Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale.

La Ville de Bruxelles dispose d'un Plan Diversité (toutes les diversités), établi avec le soutien d'Actiris, l'Office Régional Bruxellois de l'Emploi, qui permet de continuer la progression vers l'établissement d'une politique de diversité pour faire de la Ville de Bruxelles en tant qu'employeur, le reflet de la diversité de la société et lutter contre la discrimination sur le lieu de travail.

La zone de police Bruxelles Capitale Ixelles prend part depuis février 2021 au projet Community Policing Without Borders, dirigé par l'Organisation Internationale pour les Migrations, et dont l'objectif est de lutter contre la discrimination et le racisme au sein des forces de police belges.

La zone de police Bruxelles Capitale Ixelles a intégré un volet diversité dans la formation de leur personnel entrant.

Le présent plan d'action de lutte contre le racisme et l'antisémitisme s'inscrit dans la lignée du Plan régional bruxellois de lutte contre le racisme 2022 – 2025 et s'inspire des recommandations des Assises de lutte contre le racisme organisées par le Parlement bruxellois en avril 2021 ainsi que du Plan d'action ECCAR⁸.

Ce plan d'action permettra d'agir au niveau local, sur le territoire de la ville de Bruxelles et au sein de ses administrations dans les limites de ses compétences. Bien qu'ambitieux, le présent plan se veut avant tout réaliste et concret. Il s'inscrit de plus dans un travail de longue haleine, dont cette version n'est qu'une première étape sur le chemin de la lutte antiraciste et d'une société plus inclusive à tous niveaux

Cadre légal belge sur le racisme

La Convention Internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale a été adoptée par l'Assemblée générale des Nations Unies le 21 décembre 1965 (entrée en vigueur le 4 janvier 1969). Elle a été signée par la Belgique le 17 août 1967 et ratifiée le 7 août 1975.⁹ « Le 30 juillet 1981, la loi tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie, est enfin promulguée.»¹⁰

Le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme voit le jour en 1993.

⁶ Ni ne le signalent.

⁷ Dans le cadre de plan d'action, le mot *diversité* suivi d'un astérisque se comprendra dans le sens de diversité sociale, culturelle, de convictions philosophiques ou religieuses, de couleur de peau, de nationalité ou d'origine nationale, d'ascendance, etc.

⁸ ECCAR, <https://www.eccar.info/fr/plan-daction-en-10-points>.

⁹ Nations Unies, https://treaties.un.org/pages/ViewDetails.aspx?src=IND&mtdsg_no-IV-2&chapter-4&clang_fr

¹⁰ UNIA, <https://www.unia.be/fr/a-propos-dunia/historique-dunia#Contexte-vers-une-organisation-de-lutte-contre-le-racisme-et-de-promotion-de-legalite-des-chances>.

« En 1995, la législation belge contre le racisme se voit étoffée via la loi du 23 mars 1995 tendant à réprimer la négation, la minimisation, la justification ou l'approbation du génocide commis par le régime nazi pendant la Seconde Guerre mondiale. »¹¹

« Sous l'impulsion de la réglementation européenne, la législation (fédérale) anti discrimination a subi une profonde réforme avec l'adoption de la loi anti discrimination du 25 février 2003, qui est venue compléter la loi antiracisme (1981) – à l'époque de nature exclusivement pénale – et la loi sur l'égalité de traitement entre hommes et femmes (dite 'loi sur le genre') (1999). L'approche civile (en particulier la possibilité d'intenter une action en cessation) constitua une innovation importante, en ce compris pour les critères protégés par la loi antiracisme et la loi sur le genre. »¹²

« En 2007, la législation (fédérale) anti-discrimination a connu une nouvelle réforme majeure, le législateur a choisi de conserver trois lois distinctes – en l'occurrence une loi antiracisme modifiée, une nouvelle loi anti discrimination et une loi sur le genre. »¹³

Méthodologie de rédaction

Dans son accord de majorité 2018-2024, la Ville de Bruxelles a marqué sa volonté d'élaborer et de déployer un plan d'action local contre le racisme et l'antisémitisme. Le 18 novembre 2019, Le Conseil communal a adopté à l'unanimité, une motion visant à l'élaboration de ce plan d'action ; l'échevinat et la cellule Egalité des Chances ont été chargés de la coordination de son élaboration. Des groupes de travail ont donc été formés avec les référent.es en matière de lutte contre le racisme et l'antisémitisme de tous les départements de son administration ainsi qu'avec les services et ASBL dépendants de la Ville suivants : les Maisons de quartier, l'ASBL Bravo, le CPAS, la Centrale de l'Emploi et la Zone de police de Bruxelles CAPITALE Ixelles. Afin d'alimenter les réflexions, un état des lieux a été établi au sein de chaque département et service participant. Le travail a été également inspiré par les réflexions du réseau ECCAR, du Parlement bruxellois et du Plan d'action Bruxellois pour lutter contre le racisme et les discriminations 2019-20201 de la Région de Bruxelles-Capitale. Les propositions d'actions ont été avalisées au sein de chaque département. Les départements et services sont donc aujourd'hui responsables de mener à bien leurs actions respectives qui visent soit les membres de son personnel soit le public avec lequel il interagit.

Considérations autour du vocabulaire utilisé dans ce plan d'action

Dans cette introduction, nous avons souhaité préciser certaines notions et mots de vocabulaire spécifiques à cette problématique ; leur compréhension et leur bon usage étant des enjeux en soit. ... A ces enjeux, touchant à l'intention d'un texte politique sur cette thématique à un instant "T", se mêlent également l'évolution de la langue et des sensibilités. Raison pour laquelle les aspects langagiers du présent texte et de ses versions futures seront l'objet d'une attention particulière et ne resteront, à priori, pas figés.

Les définitions ci-dessous ont été inspirées entièrement ou en partie principalement du site de UNIA¹⁴, d'Amnistie Internationale Canada Francophone et du CIRE¹⁵.

RACISME

Attitude de haine, de mépris ou d'hostilité à l'égard de certaines personnes ou groupes de personnes sur base supposée ou réelle de leur nationalité ou origine nationale, leur couleur de peau, leur ascendance, leur origine sociale, leur culture, leurs convictions philosophiques ou religieuses, etc. Ce terme implique une hiérarchisation des groupes d'individus pour produire une inégalité entre le groupe dominant et les autres. Il doit exister un rapport préalable de domination d'un groupe sur les autres¹⁶.

ANTISÉMITISME

Se rapporte au critère de « l'ascendance ». C'est la haine ou le mépris du Juif ou supposé tel qui se manifeste notamment par des stéréotypes dénigrants, déshumanisants ou faisant appel à des théories conspirationnistes. NB : la

¹¹ UNIA, *ibid.*

¹² UNIA, <https://www.unia.be/fr/legislation-et-recommandations/legislation/loi-du-25-fevrier-2003-supprime-par-la-loi-du-10-05-2007>.

¹³ UNIA, <https://www.unia.be/fr/legislation-et-recommandations/legislation/loi-du-10-mai-2007-tendant-a-lutter-contre-certaines-formes-de-discrimination>

¹⁴ Centre interfédéral pour l'égalité des chances.

¹⁵ Coordination et initiatives pour réfugiés et étrangers.

¹⁶ UNIA : <https://www.unia.be/fr/criteres-de-discrimination/racisme> et <https://www.unia.be/fr/criteres-de-discrimination/racisme/comprendre-le-racisme>.

jurisprudence estime que la négation ou l'approbation, entre autres, de la Shoah (voir la loi contre le négationnisme du 23 mars 1995) peuvent être assimilées à de l'antisémitisme.¹⁷

STÉRÉOTYPES et PRÉJUGÉS

« Un stéréotype est une image préconçue, une représentation simplifiée d'un individu ou d'un groupe humain. Il repose sur une croyance partagée relative aux attributs physiques, moraux et/ou comportementaux, censés caractériser ce ou ces individus. Le stéréotype remplit une fonction cognitive importante : face à l'abondance des informations qu'il reçoit, l'individu simplifie la réalité qui l'entoure, la catégorise et la classe.

Un préjugé est une opinion préconçue portant sur un sujet, un objet, un individu ou un groupe d'individus. Il est forgé antérieurement à la connaissance réelle ou à l'expérimentation : il est donc construit à partir d'informations erronées et, souvent, à partir de stéréotypes. »¹⁸

BIAIS INCONSCIENT OU IMPLICITE

Il s'agit d'un stéréotype social qui est formé inconsciemment par rapport à certains groupes de personnes en fonction de caractéristiques faciles à observer, comme l'âge, le poids, la couleur de la peau ou le genre. Les biais inconscients sont beaucoup plus répandus que les préjugés conscients et sont souvent incompatibles avec les valeurs conscientes de la personne qui les a.¹⁹

STÉRÉOTYPES VS PRÉJUGÉS VS DISCRIMINATION

Les stéréotypes mènent aux préjugés et par la suite, les préjugés mènent aux discriminations. Les stéréotypes sont de l'ordre du mental, alors que les discriminations sont des comportements.

DISCRIMINATION

Traitement injuste et différentiel basé sur des caractéristiques personnelles, comme par exemple la couleur de peau, le sexe, la religion, les limitations physiques, ou l'âge.²⁰

DISCRIMINATION RACIALE

Nous reprendrons ici la base de la Convention internationale de New York sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale (1965), en l'adaptant quelque peu.

Il s'agit de « toute distinction, exclusion, restriction ou préférence fondée sur des éléments réels ou supposés tels que la nationalité ou origine nationale, la couleur de peau, l'ascendance, la culture, les convictions philosophiques ou religieuses, etc., qui a pour but ou pour effet de détruire ou de compromettre la reconnaissance, la jouissance ou l'exercice, dans des conditions d'égalité, des droits humains et des libertés fondamentales dans les domaines politique, économique, social et culturel ou dans tout autre domaine de la vie publique ». ²¹

DIVERSITÉ

« La diversité est relative à la personne. Il s'agit de l'éventail de dimensions, de qualités, de caractéristiques uniques que nous possédons tous. »²²

« La diversité désigne ce qui est varié, divers. Appliquée à une société, elle désigne la variété de profils humains qui peuvent exister en son sein (origine, culture, âge, sexe/ genre, apparence physique, handicap, orientation sexuelle, diplômes, etc.). »²³

(La définition originale se rapportait à une entreprise plutôt qu'à la société mais s'applique tout aussi bien.)

¹⁷ UNIA : <https://www.unia.be/fr/criteres-de-discrimination/racisme/comprendre-le-racisme>.

¹⁸ Réseau CANOPE, https://www.reseau-canope.fr/fileadmin/user_upload/Projets/educer_contre_racisme/notion_stereotypes_prejuges.pdf

¹⁹ Amnistie Internationale, <https://amnistie.ca/lexique-pour-lantiraciste>

²⁰ Amnistie Internationale, <https://amnistie.ca/lexique-pour-lantiraciste>

²¹ UNIA : <https://www.unia.be/fr/criteres-de-discrimination/racisme/comprendre-le-racisme>

²² CCDI, <https://ccdi.ca/notre-histoire/definition-de-la-diversite/>

²³ Cairn Info <https://www.cairn.info/revue-management-et-avenir-2014-8-page-15.htm>

DÉFINITION DU MOT DIVERSITÉ DANS LE CADRE DE CE PLAN D'ACTION DE LUTTE CONTRE LE RACISME ET L'ANTISÉMITISME

Dans le cadre de plan d'action, le mot *diversité* suivi d'un astérisque se comprendra dans le sens de diversité sociale, culturelle, de convictions philosophiques ou religieuses, de couleur de peau, de nationalité ou d'origine nationale, d'ascendance, etc.

Module de Formation « la diversité culturelle » disponible sur la plateforme Brucity-Academy

A l'heure actuelle, nous disposons d'une formation autour de la diversité culturelle disponible sur notre plateforme d'apprentissage en ligne, la Brucity-Academy. Nous souhaitons élargir prochainement notre offre de formation aux autres aspects de la diversité* et aux questions de racisme et antisémitisme. Certains départements ont fait le choix, en attendant que d'autres options soient disponibles, de déjà inviter leur personnel à suivre ce premier module, tout en étant conscient qu'il est insuffisant en tant que tel.

ACTIONS

Actions transversales

Département Régie Foncière et Affaires économiques, Espaces Publics et verts, Services de Secrétaire (Cellule Egalité des chances)
Nom de l'action Le racisme ? On en parle !
Description À l'occasion de la journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale ²⁴ , le 21 mars, en collaboration avec le département des Régie Foncière et Affaires économiques, des Espaces Publics et verts, la Cellule Egalité des chances et l'U.O. Communication Externe, nous souhaitons organiser une action de sensibilisation des membres du personnel de la Ville de Bruxelles sur les questions de racisme, d'antisémitisme et de discriminations raciales. L'objectif est de rendre présentes les questions de racisme et de favoriser les discussions en interne parlant à tous et à toutes quelle que soit leur fonction. Cette action se déroulera en parallèle et en collaboration avec le concours pour illustrer une affiche sur le thème de la discrimination raciale organisé en partenariat par l'Instruction publique et la Cellule Egalité des chances à l'occasion de cette même journée.
Responsables principaux du projet Service Commerce / Affaires Economiques / Régie Foncière /Espaces Publics et verts/ Cellule égalité des chances.
Partenaire U.O. Communication Externe.
Objectif à atteindre Une action de sensibilisation est organisée autour de la journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale, le 21 mars, à destination du personnel de la Ville de Bruxelles.
Indicateurs Suivi : <ul style="list-style-type: none">• Nombres de réunions de préparation ;• Validation de la campagne. Evaluation : <ul style="list-style-type: none">• Nombre de vues/clics sur les supports visuels mis en ligne lors de la campagne.
Budget A déterminer.
Action prévue à court terme/moyen terme/long terme Moyen terme : 2023.

²⁴ Nous reprendrons ici la base de la Convention internationale de New York sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale (1965), en l'adaptant quelque peu.

Il s'agit de « toute distinction, exclusion, restriction ou préférence fondée sur des éléments réels ou supposés tels que la nationalité ou origine nationale, la couleur de peau, l'ascendance, la culture, les convictions philosophiques ou religieuses, etc., qui a pour but ou pour effet de détruire ou de compromettre la reconnaissance, la jouissance ou l'exercice, dans des conditions d'égalité, des droits humains et des libertés fondamentales dans les domaines politique, économique, social et culturel ou dans tout autre domaine de la vie publique ».

UNIA : <https://www.unia.be/fr/criteres-de-discrimination/racisme/comprendre-le-racisme>

<p>Département</p> <p>Développement urbain – Services du secrétaire.</p>
<p>Nom de l'action</p> <p>Un espace public inclusif – Rues et contextualisation.</p>
<p>Description</p> <p>Afin d'améliorer la représentation de la diversité²⁵ de la population bruxelloise dans l'espace public, certaines nouvelles rues seront nommées en hommage à des personnes ciblées par le racisme.</p> <p>Par ailleurs, un travail sera mené en collaboration avec les personnes expertes, dont la cellule Egalité des chances, qui travaillent déjà sur ces questions, afin d'identifier une liste des lieux se trouvant sur le territoire de la Ville de Bruxelles et portant des noms problématiques en raison de leur appartenance à l'histoire coloniale, esclavagiste et d'oppression des populations ciblées par le racisme :</p> <ul style="list-style-type: none"> - afin de contextualiser les noms de lieux à l'aide d'un visuel explicatif ; - afin d'établir des critères de sélection pour faciliter l'identification de personnes que la Ville de Bruxelles souhaitera mettre à l'honneur sur son territoire ; - afin d'identifier des personnes que la Ville de Bruxelles souhaitera mettre à l'honneur sur son territoire.
<p>Responsable principal du projet</p> <p>UO Topographie & Expertise/UO Egalité des chances.</p>
<p>Partenaires</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bruxelles Participation ; • La population du quartier concerné ; • Institutions publiques ; • Secteur associatif.
<p>Objectifs à atteindre</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. La liste de personnes que la Ville de Bruxelles souhaitera mettre à l'honneur sur son territoire est validée par le Collège en 2023 ; 2. 1 nom de rue est attribué tous les trois ans ; 3. 5 noms de lieux sont contextualisés à l'aide d'un visuel explicatif dans les deux ans.
<p>Indicateurs</p> <p>Suivi :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nombre de lieux identifiés ; • Nombre de personnes identifiées pour remplacer les noms problématiques ou nommer de nouveaux lieux ; • Nombre de lieux validés ; • Nombre de contextualisation in situ validées ; • Nombre de personnes validées. <p>Evaluation :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nombre de noms de lieux contextualisés ; • Nombre de noms de lieux attribués à des personnes ciblées par le racisme.
<p>Budget</p> <p>Budget de fonctionnement de la Ville de Bruxelles.</p>
<p>Action prévue à court terme/moyen terme/long terme</p> <p>Moyen terme</p>

²⁵ Dans le cadre de ce plan d'action, le mot *diversité* suivi d'un astérisque se comprend dans le sens de diversité sociale, culturelle, de convictions philosophiques ou religieuses, de couleur de peau, de nationalité ou d'origine nationale, d'ascendance, etc.

Nom de l'action Assurer l'information complète et compréhensible pour les personnes primo-arrivantes et le public international aux guichets et en ligne.
Description Afin de faciliter l'accès à l'information et sa compréhension par les personnes primo-arrivantes ²⁶ et le public international ²⁷ , nous allons travailler sur plusieurs points. Pour la dimension portail citoyen "Mybxl" : Nous prendrons le parcours citoyen comme point de départ pour réécrire le site internet et repenser les pages web dédiées en incluant la dimension "réalité du terrain". Nous organiserons un sondage de satisfaction court et clair sur le site web (<i>par exemple, sous format pop-up avec une question et un champ commentaire</i>). Pour la dimension guichet physique : Nous allons créer de supports visuels d'information générale et une signalétique dédiée dans les salles d'attente et via les écrans intelligents. Dans le même temps, nous souhaitons déterminer des instructions claires et précises pour la création de nouvelles communications (visuelles) dans le futur. Nous souhaitons également faciliter la compréhension aux guichets, notamment avec l'utilisation de traducteurs simultanés. Enfin, nous organiserons un sondage de satisfaction court et clair au front office intégré.
Responsable principal du projet Département Affaires citoyennes.
Partenaires <ul style="list-style-type: none">• Cellule Web ;• I-city ;• U.O. Communication Externe ;• Cellule égalité des chances ;• Associations/organisations d'accompagnement des primo-arrivants (<i>A déterminer</i>).
Objectifs à atteindre <ol style="list-style-type: none">1. Avoir créé une « guideline » pour les supports visuels d'ici deux ans ;2. Avoir créé des supports visuels informatifs ;3. Avoir repensé et réécrit 75% des pages web en deux ans ;4. Avoir créé un sondage sur le site web et au front office intégré et une enquête de satisfaction d'ici début 2024 ;5. Avoir mis en place les traductions simultanées aux guichets d'ici deux ans.
Indicateurs Suivi : <ul style="list-style-type: none">• Nombre de personnes ayant répondu au sondage. Evaluation : <ul style="list-style-type: none">• Taux de satisfaction aux deux sondages.
Budget À déterminer.
Action prévue à court terme/moyen terme/long terme Moyen terme.

²⁶ Dans le langage courant, désigne une personne étrangère arrivée récemment et pour la première fois dans un autre pays. <https://www.cire.be/publication/refugie-demandeur-dasile-migrant-lexique-et-definitions/>

²⁷ Public de nationalité non belge, déjà installé à Bruxelles.

<p>Nom de l'action</p> <p>Sensibilisation du personnel à la lutte contre le racisme et à la diversité*²⁸.</p>
<p>Description</p> <p>La Ville de Bruxelles, avec une population de plus de 188 737 ²⁹, évolue dans un contexte de grande diversité*. Avec notamment plus de 37 % de personnes de nationalité étrangère, c'est une ville cosmopolite.</p> <p>Le département Affaires citoyennes, avec ses missions de Population, d'Etat civil et de la Petite enfance liées directement à la vie des citoyens et citoyennes de la Ville de Bruxelles, est amené à rencontrer un public issu de tous horizons.</p> <p>Dans le cadre de la mise en place du nouveau Front office intégré, de nombreux défis sont à relever. Le Front office devient maintenant la première porte d'entrée de la Ville pour la population. Il est donc primordial de continuer à sensibiliser et à former notre personnel à la diversité* et aux enjeux inhérents au racisme et à l'antisémitisme, intrinsèquement liés à ces questions.</p> <p>Dans un premier temps, nous inviterons notre personnel à participer au module déjà existant d'E-learning « <i>La diversité culturelle</i> » disponible sur la plateforme Brucity Academy via la cellule Formation, les référents RH et les responsables.</p> <p>Ensuite, sous la supervision du service Formation et en collaboration avec l'Ecole Régionale d'Administration Publique (ERAP), nous souhaitons compléter ce module en abordant les autres thématiques de la diversité* et du racisme dans le parcours de formation du personnel entrant en service au sein du département Affaires citoyennes.</p> <p>Enfin, en partenariat avec le milieu associatif, nous souhaitons organiser des sessions de sensibilisation sous format d'ateliers ou de formations spécifiques dans les différents services du département Affaires citoyennes.</p> <p>Le but est de fournir à notre personnel des outils pédagogiques et une meilleure compréhension de notre public afin de lui garantir ainsi un accueil de qualité.</p>
<p>Responsable principal du projet</p> <p>Le département Affaires citoyennes.</p>
<p>Partenaires</p> <ul style="list-style-type: none"> • Le Service Formation ; • La cellule égalité des chances ; • Institutions publiques ; • Le secteur associatif.
<p>Objectif à atteindre</p> <p>80 % du personnel actif et entrant au sein du département Affaires citoyennes et du futur département Contact Center a été sensibilisé ou formé aux questions liées à la diversité* et au racisme d'ici 2024.</p>
<p>Indicateurs</p> <p>Suivi :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nombre de sessions de formations/sensibilisations organisées. <p>Evaluation :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Le pourcentage du personnel ayant suivi une session de sensibilisation ou de formation sur ces thématiques.
<p>Budget</p> <p>A déterminer.</p>
<p>Action prévue à -court terme/moyen terme/long terme</p> <p>Moyen terme.</p>

²⁸ Dans le cadre de ce plan d'action, le mot *diversité* suivi d'un astérisque se comprendra dans le sens de diversité sociale, culturelle, de convictions philosophiques ou religieuses, de couleur de peau, de nationalité ou d'origine nationale, d'ascendance, etc.

²⁹ L'Institut Bruxellois de Statistique et d'Analyse, <https://ibsa.brussels/chiffres/chiffres-cles-par-commune/ville-de-bruxelles>.

Département : Culture, sport et jeunesse

Nom de l'action Intégration de journées thématiques sur la lutte contre le racisme lors des stages sportifs pour les enfants.
Description Le service des sports organise lors des vacances scolaires des stages sportifs pour les enfants. Ces stages sont des lieux privilégiés de rencontres multi-socioculturelles pour les enfants. Afin de permettre à tous et toutes d'y participer, nous ouvrons l'accès à ces stages depuis l'été 2022 de manière gratuite pour les enfants accompagnés par le SAMU social. Nous aimerions à l'avenir inclure lors de nos semaines "vacances sportives", des journées thématiques sur la lutte contre le racisme. Ces journées viseront à sensibiliser les enfants en début de stage sur la diversité ³⁰ , le racisme et l'antisémitisme. Les personnes accompagnant les groupes seront chargées de renforcer et travailler l'interaction et la cohésion entre les groupes.
Responsable principal du projet Département Culture, sport et jeunesse / Services des sports.
Partenaire Secteur associatif
Objectif à atteindre Une journée thématique sur la lutte contre le racisme est organisée lors de chaque stage « vacances sportives ».
Indicateurs Suivi : <ul style="list-style-type: none">• Nombre de réunion de préparation de ces journées thématiques ;• Nombre d'accompagnant participant à la préparation de ces journées. Evaluation : <ul style="list-style-type: none">• Nombre de journées thématiques organisées durant les « vacances sportives » ;• Nombre d'enfants ayant assisté à ces journées.
Budget Fonctionnement du département
Action prévue à court terme, moyen terme ou long terme : Moyen terme, dans les deux prochaines années (2023 et 2024)

³⁰Dans le cadre de plan d'action, le mot *diversité* suivi d'un astérisque se comprendra dans le sens de diversité sociale, culturelle, de convictions philosophiques ou religieuses, de couleur de peau, de nationalité ou d'origine nationale, d'ascendance, etc..

<p>Nom de l'action</p> <p>Une Journée sportive et culturelle pour les personnes nouvellement inscrites à la Ville et les personnes primo-arrivantes³¹.</p>
<p>Description</p> <p>Organisation d'une journée d'activités sportives/rencontres en matinée et culturelles (théâtre, musées expositions...) dans l'après-midi sur les thèmes du racisme et de l'antisémitisme. Il s'agirait d'une activité spécifiquement dédiée aux personnes nouvellement inscrites à la Ville et aux personnes primo-arrivantes afin de rendre le terrain fertile aux rencontres et à la création de liens entre ces groupes.</p>
<p>Responsable principal du projet</p> <p>Département Culture, sport et jeunesse / Services des sports.</p>
<p>Partenaires</p> <ul style="list-style-type: none"> • Services de la culture - Département CJS ; • Secteur associatif.
<p>Objectifs à atteindre</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 2 activités sportives et/ou une activité et un workshop/rencontre sportive sont organisées pour les personnes primo-arrivantes/nouvellement inscrites à la Ville pour un nombre de 50 personnes au total ; 2. 2 activités culturelles sont organisées pour les personnes primo-arrivantes/nouvellement inscrites à la Ville pour un minimum de 50 personnes au total.
<p>Indicateurs</p> <p>Suivi :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nombre d'activités sportives organisées ; • Nombre d'activités culturelles organisées ; • Nombre de rencontres organisées. <p>Evaluation :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nombre de personnes primo-arrivantes ayant participé ; • Nombre de nouveaux-elles habitant-es de la commune ayant participé.
<p>Budget</p> <p>Fonctionnement du département.</p>
<p>Action prévue à court terme, moyen terme ou long terme :</p> <p>Moyen et/ou long terme : entre les 2 ans et 5 ans.</p>

³¹ Dans le langage courant, désigne une personne étrangère arrivée récemment et pour la première fois dans un autre pays.
CIRE : <https://www.cire.be/publication/refugie-demandeur-dasile-migrant-lexique-et-definitions/>

<p>Nom de l'action</p> <p>Campagne de sensibilisation sur les propos racistes et antisémites proférés envers notre personnel d'accueil et de sécurité.</p>
<p>Description</p> <p>Nous avons observé que le personnel d'accueil et de sécurité de différents Musées est quotidiennement victime d'insultes à caractère racistes de la part du public ou des passant.e.s. Ce même phénomène est aussi observé dans certaines de nos infrastructures sportives. Afin de pallier ce problème et de permettre à notre personnel de travailler dans un environnement plus sûr, nous aimerions mettre en place une campagne de sensibilisation dans les lieux concernés.</p> <p>Dans un premier temps, nous nous focaliserons sur la recherche de bonnes pratiques et d'actions pertinentes pour aborder le problème.</p> <p>En parallèle à cela, nous aimerions mettre en place un système de comptage des signalements et/ou plaintes reçues de la part de notre personnel.</p>
<p>Responsable principal du projet</p> <p>Département Culture, sport et jeunesse / Services des sports.</p>
<p>Partenaires</p> <ul style="list-style-type: none"> • Services de la culture - Département CJS ; • Cellule Egalité des chances ; • BRAVVO asbl.
<p>Objectif à atteindre</p> <p>Une campagne de sensibilisation est organisée dans au moins 50% des lieux concernés par la problématique.</p>
<p>Indicateurs</p> <p>Suivi :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nombre de lieux concernés identifiés ; • Nombre de plaintes et/ou signalements reçus. <p>Évaluation :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nombres de lieux concernés où la campagne de sensibilisation a été mise en place ; • Évolution en % du nombre de plaintes/signalements reçus de la part du personnel des musées et des services des sports 1 an après l'action.
<p>Budget</p> <p>Budget de fonctionnement.</p>
<p>Action prévue à court terme, moyen terme ou long terme :</p> <p>Moyen terme : 2023-2024.</p>

<p>Nom de l'action</p> <p>Organisation d'ateliers lecture, philo, jeux, ... qui abordent les différentes formes de discrimination et permettent aux enfants de développer leur esprit critique, une citoyenneté active et solidaire.</p>
<p>Description</p> <p>Organisation au sein des Maisons des Enfants d'ateliers lecture et de réflexion basés sur une démarche philosophique afin d'amener les enfants à une plus grande ouverture d'esprit et de stimuler leur réflexion en les intéressant à différents thèmes comme le respect des différences, l'identité, la communication,...</p> <p>Mise en place également d'ateliers de création de jeux proposant la réappropriation critique et citoyenne du jeu vidéo à travers une réflexion sur un sujet en particulier (migration, handicap, le genre, etc.).</p>
<p>Responsable principal du projet</p> <p>Département Culture, sport et jeunesse / Services de la jeunesse.</p>
<p>Partenaires</p> <p>Secteur associatif.</p>
<p>Objectif à atteindre</p> <p>Au moins deux actions de sensibilisation organisées par an dans chaque Maison des Enfants.</p>
<p>Indicateurs</p> <p>Suivi :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Réunions de préparation pour mettre en place les types de supports utilisés et/ou développés et pour déterminer les thèmes à aborder lors de chaque animation ; • Elaboration de fiche technique d'animation relative à chaque atelier. <p>Evaluation :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nombre de participants ; • Nombre d'ateliers organisés par an ; • Nombre de Maisons des Enfants participantes ; • Nombre d'enfants participant aux ateliers (âge, genre).
<p>Budget</p> <p>Fonctionnement du département.</p>
<p>Action prévue à court terme, moyen terme ou long terme :</p> <p>Moyen et/ou long terme : entre les 2 ans et 5 ans.</p>

<p>Nom de l'action</p> <p>Formation/sensibilisation des équipes sur la déconstruction des stéréotypes et préjugés.</p>
<p>Description</p> <p>La Ville de Bruxelles est une ville cosmopolite et les Maisons des Enfants sont situées dans des quartiers de grande diversité sociale, culturelle,... Notre objectif est de mettre en place des actions de sensibilisation visant à déconstruire les stéréotypes et préjugés.</p> <p>Dans un premier temps, nous inviterons notre personnel à participer au module déjà existant d'E-learning « La diversité culturelle » disponible sur la plateforme Brucity Academy.</p> <p>Ensuite, nous compléterons ce module en organisant des sessions de sensibilisation sous format d'ateliers et de formations spécifiques.</p> <p>Le but est de fournir à notre personnel des outils pratiques et pédagogiques pour mieux appréhender le public et in fine lui garantir un accueil de qualité.</p>
<p>Responsable principal du projet</p> <p>Département Culture, sport et jeunesse / Services de la jeunesse.</p>
<p>Partenaires</p> <ul style="list-style-type: none"> • Le Service Formation de la Ville de Bruxelles ; • La Cellule Egalité des chances ; • Institutions publiques ; • Autres associations traitant du sujet.
<p>Objectif à atteindre</p> <p>Former d'ici 2024 l'ensemble du personnel animation aux questions liées à la diversité et au racisme.</p>
<p>Indicateurs</p> <p>Suivi :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nombre de sessions organisées par année. <p>Evaluation :</p> <ul style="list-style-type: none"> • % de personnel formé.
<p>Budget</p> <p>Fonctionnement du département.</p>
<p>Action prévue à court terme, moyen terme ou long terme :</p> <p>Moyen terme (2024).</p>

<p>Nom de l'action</p> <p>Outils pour lutter contre le racisme et l'antisémitisme</p>
<p>Description</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Promouvoir, exploiter et développer des outils pour lutter contre le racisme et l'antisémitisme. 2. Présenter et expliquer les différentes immigrations qu'a connues la Belgique. 3. Collaborer avec le BAPA pour expliquer aux enfants ce qu'est le parcours d'intégration. 4. Réaliser des entretiens/capsules vidéos retraçant le parcours de primo-arrivants. 5. Sensibiliser les enfants et les équipes à l'interculturalité en collaboration avec des structures bruxelloises œuvrant dans ce sens.
<p>Responsable principal du projet</p> <p>Département Culture, sport et jeunesse / Services de la jeunesse.</p>
<p>Partenaires</p> <ul style="list-style-type: none"> • BAPA ; • Institutions publiques.
<p>Objectif à atteindre</p> <p>Au moins deux actions de sensibilisation organisées par an dans chaque Maison des Enfants.</p>
<p>Indicateurs</p> <p>Suivi :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nombre de rencontres organisées. <p>Evaluation :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Suivi dans la mise en œuvre des outils proposés ; • Nombre d'enfants / personnel ayant participé aux rencontres.
<p>Budget</p> <p>Fonctionnement du département.</p>
<p>Action prévue à court terme, moyen terme ou long terme :</p> <p>Moyen et/ou long terme : entre les 2 ans et 5 ans.</p>

Département : Développement urbain

Nom de l'action Un espace public inclusif – Parcours BD
Description La ville de Bruxelles, avec une population de plus de 188 737 personnes, évolue dans un contexte de grande diversité et est une ville on ne peut plus cosmopolite. Le Parcours BD doit aussi pouvoir représenter cette diversité et recontextualiser les informations données sur chacune des fresques pour, d'une part, mettre en lumière la participation des femmes et, d'autre part, déconstruire les clichés et stéréotypes sexistes ou racistes existants sur la fresque ou dans l'œuvre mise en valeur.
Responsable principal du projet UO Rénovation urbaine.
Partenaires <ul style="list-style-type: none">• Les artistes ;• Secteur associatif ;• Institutions publiques.
Objectif à atteindre <ol style="list-style-type: none">1. La notice de chaque fresque pointe et déconstruit les clichés et stéréotypes racistes existants sur la fresque ou dans l'œuvre mise en valeur ;2. Les nouvelles fresques réalisées dans le cadre du Parcours BD sont exemptes de ces clichés et stéréotypes et représentent, si possible, la diversité de la population bruxelloise.
Indicateurs Suivi : <ul style="list-style-type: none">• Nbre d'endroits identifiés pour y installer les fresques ;• Nombre de réunions participatives avec l'auteur-riche et les « bénéficiaires » de la fresque (riverain-es, élèves, ... en fonction des localisations) ;• Nombre de notices de recontextualisation validées. Evaluation : <ul style="list-style-type: none">• Nbre de fresques réalisées ;• Nbre de notices publiées sur le site www.parcoursBD.brussels;• Nbre de visiteurs du site www.parcoursBD.brussels.
Budget Le budget parcours BD de l'UO Rénovation urbaine.
Action prévue à court terme/moyen terme/long terme Court terme (en cours).

Nom de l'action
Formation du personnel du département sur la « diversité culturelle ».
Description
Nous souhaitons intégrer la formation « la diversité culturelle » disponible sur Brucity Academy dans le programme de formation du personnel entrant et inviterons le personnel déjà en poste à suivre également cette formation.
Responsable principal du projet
UO RH Urbanisme
Partenaires
Membres de la ligne hiérarchique.
Objectif à atteindre
L'ensemble des membres du personnel du département de l'Urbanisme ont suivi la formation.
Indicateur d'évaluation
Nombre de membres du personnel ayant suivi la formation.
Budget
N/A
Action prévue à court terme/moyen terme/long terme
Moyen terme (2024)

Département : Espaces publics et verts

Nom de l'action Campagne de Sensibilisation du personnel
Description Sensibilisation/formation à la diversité ³² et à la dimension des enjeux inhérents au racisme, intrinsèquement liés à ces questions au sein de l'environnement de travail pour des groupes spécifiques de personnes (balayeurs-euses, jardiniers-ères). Les formations cibleront en priorité les personnes en charge d'une équipe et seront potentiellement données en présentiel à toutes les agent-es.
Responsable principal du projet Département Espaces Publics et verts - Cellule secrétariat central.
Partenaires <ul style="list-style-type: none">• Cellule formation du DPT RH- SICPPT ;• Externes : centre de formation.
Objectif à atteindre Organisation de +/- 40 sessions de formations de groupes pour au moins 500 membres du personnel.
Indicateurs Suivi : <ul style="list-style-type: none">• Nombre de sessions organisées par année pour le personnel du département Espaces publics et verts. Evaluation : <ul style="list-style-type: none">• % de personnel formé (RH) ;• % de personnel du département formé.
Budget Budget formation.
Action prévue à court terme, moyen terme ou long terme : Court terme (2023)

³² Dans le cadre de plan d'action, le mot *diversité* suivi d'un astérisque se comprendra dans le sens de diversité sociale, culturelle, de convictions philosophiques ou religieuses, de couleur de peau, de nationalité ou d'origine nationale, d'ascendance, etc.

<p>Nom de l'action</p> <p>La Ville de Bruxelles : antiraciste !</p>
<p>Description</p> <p>La ville de Bruxelles, avec une population de plus de 188 737 personnes, évolue dans un contexte de grande diversité³³ et est une ville on ne peut plus cosmopolite.</p> <p>Elle met en place des actions spécifiques pour lutter contre le racisme et les discriminations raciales et souhaite réaffirmer ses valeurs en la matière en les visibilisant auprès du grand public.</p> <p>Dans ce cadre, l'ensemble des véhicules du Charroi faisant partie du parc Logistique portera un visuel représentant la diversité dans son ensemble, la lutte contre toutes formes de discriminations.</p>
<p>Responsable principal du projet</p> <p>Département Espaces Publics et verts.</p>
<p>Partenaires</p> <p>Département de l'organisation et l' U.O. Communication Externe..</p>
<p>Objectif à atteindre</p> <p>L'ensemble des véhicules du Charroi du Parc automobile de la Ville est muni d'autocollants.</p>
<p>Indicateurs</p> <p>Suivi :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nombre de supports visuels imprimés. <p>Evaluation :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nombre de véhicules munis de ce visuel.
<p>Budget</p> <p>Budget du Dpt organisation- COM</p>
<p>Action prévue à court terme, moyen terme ou long terme :</p> <p>Court terme (2023)</p>

³³ Dans le cadre de plan d'action, le mot *diversité* suivi d'un astérisque se comprendra dans le sens de diversité sociale, culturelle, de convictions philosophiques ou religieuses, de couleur de peau, de nationalité ou d'origine nationale, d'ascendance, etc.

Département : Instruction publique

Nom de l'action Enseigner l'histoire de l'immigration et du colonialisme.
Description Placer la question de l'histoire de l'immigration et du colonialisme au centre des apprentissages afin de mobiliser nos élèves (enseignement fondamental, secondaire et supérieur) et nos membres du personnel (équipes éducatives et membres des bibliothèques) pour un panel d'activités (formations, expositions, ciné débat, conférences, campagne d'affiches, etc.) visant à établir un lien entre ces thématiques et les préjugés racistes et antisémites.
Responsable principal du projet Cellule administration générale et l'inspection du département de l'Instruction publique de la Ville de Bruxelles.
Partenaires À définir.
Objectif à atteindre Au moins une action de sensibilisation est organisée par an et une dizaine d'écoles participent.
Indicateurs Suivi : <ul style="list-style-type: none">• Nombre d'écoles participantes. Evaluation : <ul style="list-style-type: none">• Nombre d'élèves ayant participé.
Budget Subside demandé à la Région /EqualsBrussels +-15000€
Action prévue à court terme, moyen terme ou long terme : Court terme (en 2023).

<p>Nom de l'action</p> <p>Actions de lutte contre le racisme et l'antisémitisme.</p>
<p>Description</p> <p>En plus d'aborder systématiquement la thématique du racisme et de l'antisémitisme en cours de Philosophie et citoyenneté, de sensibiliser, éduquer et outiller nos élèves (enseignement fondamental, secondaire et supérieur), nous prévoyons d'organiser différentes actions spécifiques -ciné débats pour déconstruire les préjugés, pièces de théâtre pour aborder les différences entre stéréotypes et préjugés, exposition, etc. - et de célébrer le 21 mars, journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale.</p>
<p>Responsable principal du projet</p> <p>Cellule administration générale et l'inspection des différents niveaux d'enseignement du département de l'Instruction publique de la Ville de Bruxelles.</p>
<p>Partenaires</p> <p>À définir.</p>
<p>Objectif à atteindre</p> <p>Au moins 25% des écoles organisent (ou participent à) une action de sensibilisation.</p>
<p>Indicateurs</p> <p>Suivi :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nombre d'activités organisées par et/ou pour les écoles ; • Pourcentage d'écoles ayant organisé ou participé à une action de sensibilisation. <p>Evaluation :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nombre d'élèves ayant participé.
<p>Budget</p> <p>Subside demandé à la Région /EqualsBrussels</p> <p>+15000€</p>
<p>Action prévue à court terme, moyen terme ou long terme :</p> <p>Court terme (en 2023).</p>

<p>Nom de l'action</p> <p>Création d'une médiagraphie sur l'antiracisme</p>
<p>Description</p> <p>Créer une liste des sources d'information imprimées, audiovisuelles (DVD, DC, vidéos, émissions de radio et télévision, etc.) et numériques (site internet, article de périodique en ligne, blogue, etc.) afin d'outiller les publics des bibliothèques pour mieux (s') éduquer contre le racisme et également afin de valoriser le travail et les créations des auteurs et des autrices représentant·es de la diversité³⁴.</p>
<p>Responsable principal du projet</p> <p>Les bibliothèques francophones et néerlandophones de la Ville de Bruxelles</p>
<p>Partenaires</p> <p>À définir.</p>
<p>Objectif à atteindre</p> <p>Constitution d'une médiagraphie d'au moins une dizaine références présente dans au moins 3 bibliothèques de la Ville.</p>
<p>Indicateurs</p> <p>Suivi :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Le nombre de ressources identifiées et listées. <p>Evaluation :</p> <ul style="list-style-type: none"> • La disponibilité de ces ressources en bibliothèque.
<p>Budget</p> <p>Minimum 5000 €</p>
<p>Action prévue à court terme, moyen terme ou long terme :</p> <p>Court terme (2023)</p>

³⁴ Dans le cadre de plan d'action, le mot *diversité* suivi d'un astérisque se comprend dans le sens de diversité sociale, culturelle, de convictions philosophiques ou religieuses, de couleur de peau, de nationalité ou d'origine nationale, d'ascendance, etc.

<p>Nom de l'action</p> <p>Devoir de mémoire.</p>
<p>Description</p> <p>En complément des cours au sein desquels ces enjeux sont systématiquement abordés, nous poursuivrons le travail de mémoire qui se fait à travers des expositions, activités de sensibilisation, rencontres, ... Un lien sera établi avec les bibliothèques pour rassembler une bibliographie et découvrir de nouveaux outils.</p>
<p>Responsable principal du projet</p> <p>Cellule administration générale et l'inspection des différents niveaux d'enseignement du département de l'Instruction publique de la Ville de Bruxelles.</p>
<p>Partenaires</p> <ul style="list-style-type: none"> • Secteur associatif ; • Institutions publiques.
<p>Objectif à atteindre</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Visite pédagogique et de conscientisation des lieux de mémoire par nos élèves par au moins 200 élèves par an 2. Projets particuliers au sein des établissements
<p>Indicateurs</p> <p>Suivi :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nombre d'activités organisées par et/ou pour les écoles ; • Pourcentage d'écoles ayant organisé ou participé à une action de sensibilisation. <p>Evaluation :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nombre d'élèves ayant participé et impact
<p>Budget</p> <p>+/- 5000 €</p>
<p>Action prévue à court terme, moyen terme ou long terme :</p> <p>Court terme (en 2023).</p>

Département : Patrimoine Public

Nom de l'action Formation/Sensibilisation du personnel
Description Nous souhaitons organiser des formations à destination de groupes spécifiques du personnel de la gestion technique, des ateliers et des techniques spéciales afin de les sensibiliser aux questions liées à la diversité ³⁵ et aux enjeux inhérents au racisme, intrinsèquement liés à ces questions, au sein de leurs équipes de travail.
Responsable principal du projet UO gestion administrative et financière, RH, la gestion du Brucity et les entités décentralisées des techniques spéciales et des ateliers du Département Patrimoine Public.
Partenaires <ul style="list-style-type: none">• Interne : Cellule formation du DPT RH- SICPPT ;• Externes : centre de formation.
Objectif à atteindre 10 sessions de Formation/Sensibilisation sont organisées pour 60 employé-e-s techniques (peintres des ateliers, etc.) et 80 employé-e-s des techniques spéciales chauffagistes, plombier-e-s, électricien-ne-s, etc.).
Indicateurs Suivi : <ul style="list-style-type: none">• Nombre de séances de Formation/Sensibilisation organisées. Evaluation : <ul style="list-style-type: none">• Nombre de membres du personnel ayant participé à une session de formation/sensibilisation.
Budget Budget formation.
Action prévue à court terme, moyen terme ou long terme : Court terme : en 2023.

³⁵ Dans le cadre de plan d'action, le mot *diversité* suivi d'un astérisque se comprend dans le sens de diversité sociale, culturelle, de convictions philosophiques ou religieuses, de couleur de peau, de nationalité ou d'origine nationale, d'ascendance, etc.

<p>Nom de l'action</p> <p>Formation du personnel sur la « diversité culturelle » Brucity-Academy.</p>
<p>Description</p> <p>Nous souhaitons intégrer la formation « la diversité culturelle » disponible sur Brucity Academy dans le programme d'accueil du personnel entrant et dans le programme de formations des agents et agentes déjà en poste.</p>
<p>Responsable principal du projet</p> <p>Le département Patrimoine Public.</p>
<p>Partenaires</p> <p>Membres de la ligne hiérarchique.</p>
<p>Objectif à atteindre</p> <p>Tous les membres du personnel du département Patrimoine Public ont suivi la formation.</p>
<p>Indicateur d'évaluation</p> <p>Nombre de membres du personnel ayant suivi la formation.</p>
<p>Budget</p> <p>N/A.</p>
<p>Action prévue à court terme/moyen terme/long terme</p> <p>Moyen terme (2024).</p>

Département : Régie Foncière et Affaires Economiques

Nom de l'action Ateliers sur le racisme inconscient, les micro-agressions et les moyens de s'en défaire.
Description Organisation de journées d'ateliers pour le personnel sur les questions de racisme inconscient, des micro-agressions et des moyens de s'en défaire. Les Départements de la Régie Foncière et des Affaires économiques souhaitent également inclure un module additionnel plus spécifique pour les membres du personnel qui ont un contact avec le public et l'ombudsperson.
Responsables principaux du projet <ul style="list-style-type: none">• Service Commerce – Département Affaires Economiques ;• U.O. Communication Externe et Coordination - Département Régie Foncière des propriétés communales.
Partenaires <ul style="list-style-type: none">• Interne : Service Formation / Département RH/RUO responsables en collaboration avec une association par ex : Sémaphore ;• Externe : Institutions publiques.
Objectif à atteindre Former les +/- 100 membres du personnel de la Régie Foncière et Affaires Economiques sur la lutte contre le racisme inconscient.
Indicateurs Suivi : <ul style="list-style-type: none">• Nombre d'ateliers organisés. Evaluation : <ul style="list-style-type: none">• Nombre de personnes formées.
Budget <ul style="list-style-type: none">• Formation en ligne gratuite (Ediv) ;• Budget du Formateur à évaluer.
Action prévue à court terme, moyen terme ou long terme : Moyen terme.

<p>Nom de l'action</p> <p>Ici le racisme n'est pas toléré !</p>
<p>Description</p> <p>Mettre en place une campagne de sensibilisation du secteur Horeca pour combattre les discriminations raciales³⁶ et mettre en avant le fait que le racisme n'est pas toléré dans les établissements de la Ville.</p> <p>Selon les données et la littérature existante, nous serons capables d'identifier quels lieux sont concernés par cette problématique et ainsi une campagne de sensibilisation pourra être lancée avec le secteur.</p> <p>Nous envisageons d'étendre cette action à tout le secteur HORECA par la suite (plan 2024).</p>
<p>Responsables principaux du projet</p> <ul style="list-style-type: none"> • Département Affaires Economiques ; • Cellule Accueil info des commerçants ; • Cellule Horeca.
<p>Partenaires</p> <ul style="list-style-type: none"> • Département Affaires Economiques ; • Cellule Accueil info des commerçants ; • Cellule Horeca ; • Cellule EDC.
<p>Objectif à atteindre</p> <p>Une campagne de sensibilisation est organisée dans au moins 50% des lieux les plus concernés par la problématique sur le territoire de la Ville de Bruxelles.</p>
<p>Indicateurs</p> <p>Suivi :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nombre de lieux concernés identifiés. <p>Evaluation :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nombres de lieux concernés où la campagne de sensibilisation a été mise en place.
<p>Budget</p> <p>A déterminer.</p>
<p>Action prévue à court terme/moyen terme/long terme</p> <p>Moyen terme</p>

³⁶Nous reprendrons ici la base de la Convention internationale de New York sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale (1965), en l'adaptant quelque peu. Il s'agit de « toute distinction, exclusion, restriction ou préférence fondée sur la nationalité ou origine nationale, la couleur de peau, l'ascendance, la culture, les convictions philosophiques ou religieuses, etc., qui a pour but ou pour effet de détruire ou de compromettre la reconnaissance, la jouissance ou l'exercice, dans des conditions d'égalité, des droits humains et des libertés fondamentales dans les domaines politique, économique, social et culturel ou dans tout autre domaine de la vie publique ». UNIA : <https://www.unia.be/fr/criteres-de-discrimination/racisme/comprendre-le-racisme>

<p>Nom de l'action</p> <p>Discriminations raciales³⁷ et actes de racisme : Tolérance zéro !</p>
<p>Description</p> <p>Tout comme La Ville de Bruxelles, la Régie Foncière applique une politique de <i>Tolérance Zéro</i> face aux discriminations raciales et aux actes de racisme. Elle met en place des actions spécifiques pour lutter contre cela et souhaite réaffirmer ses valeurs en la matière en les visibilisant auprès du grand public.</p> <p>Actuellement en construction, nous souhaiterions ajouter une page sur le site web de la Régie Foncière qui reprendrait nos valeurs et nos actions et créer des supports de communications tels que des flyers disponibles sur le site même.</p>
<p>Responsables principaux du projet</p> <ul style="list-style-type: none"> • Département de la Régie Foncière ; • U.O. Communication Externe.
<p>Partenaire</p> <p>Département RH.</p>
<p>Objectif à atteindre</p> <p>Création d'une page dédiée aux valeurs et aux actions de la Régie Foncière en matière de lutte contre le racisme et les discriminations raciales.</p>
<p>Indicateurs</p> <p>Suivi :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ajout d'une page sur le site web de la Régie. <p>Evaluation :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nombre de personnes ayant visité la page du site web.
<p>Budget</p> <p>N/A.</p>
<p>Action prévue à court terme/moyen terme/long terme</p> <p>Court/moyen terme (lorsque le site web sera mis en place).</p>

³⁷ Nous reprendrons ici la base de la Convention internationale de New York sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale (1965), en l'adaptant quelque peu. Il s'agit de « toute distinction, exclusion, restriction ou préférence fondée sur des éléments réels ou supposés tels que la nationalité ou origine nationale, la couleur de peau, l'ascendance, la culture, les convictions philosophiques ou religieuses, etc., qui a pour but ou pour effet de détruire ou de compromettre la reconnaissance, la jouissance ou l'exercice, dans des conditions d'égalité, des droits humains et des libertés fondamentales dans les domaines politique, économique, social et culturel ou dans tout autre domaine de la vie publique ».

UNIA : <https://www.unia.be/fr/criteres-de-discrimination/racisme/comprendre-le-racisme>

<p>Nom de l'action</p> <p>Recenser les plaintes pour les actes et propos à caractère raciste.</p>
<p>Description</p> <p>Le rôle d'ombudsperson implique la prise en charge de toutes les plaintes, en ce celles pour les actes et propos à caractère raciste. Cette personne est le point de contact pour le personnel et les locataires de la Régie mais les plaintes n'étaient jusqu'alors pas recensées.</p> <p>Ceci permettra d'analyser les données et d'y répondre de manière systémique.</p> <p>En outre, il faudra sensibiliser au mieux l'ombudsperson à gérer ces plaintes selon leur nature (discrimination raciale ou racisme) (en lien avec la fiche d'action n°1).</p> <p>Dans une phase ultérieure, nous envisagerions de procéder, grâce à ces analyses, à une réflexion plus large sur les problématiques récurrentes afin de prendre des mesures adéquates pour y remédier.</p>
<p>Responsables principaux du projet</p> <ul style="list-style-type: none"> • Département de la Régie Foncière ; • Ombudsperson.
<p>Partenaires</p> <ul style="list-style-type: none"> • Référent.e RH Régie Foncière ; • Cellule Communication Régie Foncière ; • Cellule Formation.
<p>Objectif à atteindre</p> <p>Création d'un fichier permettant de recenser et d'analyser les plaintes.</p>
<p>Indicateurs</p> <p>Suivi :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nombre de plaintes reçues. <p>Evaluation :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nombre de plaintes recensées dans le fichier.
<p>Budget</p> <p>N/A.</p>
<p>Action prévue à court terme/moyen terme/long terme</p> <p>Moyen terme (entrée en service de l'ombudsperson prévue début 2023)</p>

<p>Nom de l'action</p> <p>Information et sensibilisation à la discrimination au logement.</p>
<p>Description</p> <p>La discrimination au logement touche de trop nombreuses habitantes et nombreux habitants de la Ville. C'est pourquoi nous voulons jouer un rôle de soutien en sensibilisant les habitants et habitantes, le personnel de la Régie foncière en contact avec le public et les acteurs et actrices de terrain à la problématique de la discrimination au logement et en les informant sur les possibilités de recours en cas de discrimination effective.</p>
<p>Responsable principal du projet</p> <p>Département Régie foncière et affaires économiques</p>
<p>Partenaires</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cellule égalité des chances ; • Cellule web de la Ville ; • Cellule formation, département RH ; • Acteurs et actrices de terrain généralistes ou en lien avec le logement sur le territoire de la Ville ; • Institution publiques.
<p>Objectifs à atteindre</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Création d'un document interne reprenant les informations et les possibilités de recours à communiquer oralement ou par écrit au public qui s'adresse à la Régie foncière ; 2. Organisation d'une session d'information et de sensibilisation du personnel de la Régie Foncière qui est en contact avec le public de la Ville sur la question de la discrimination au logement ; 3. Information et sensibilisation des actrices et acteurs de terrain généralistes ou en lien avec le logement (associations, maisons de quartier...) afin qu'ils et elles relayent l'information et les possibilités de recours en cas de discrimination au logement auprès de leurs usagers et usagères ; 4. Création d'un réseau d'acteurs et d'actrices de terrain externes à la Régie foncière (associations, maisons de quartier...) qui peut relayer l'information et l'orientation des personnes victimes de discrimination au logement ; 5. Création d'une page sur le site Internet de la Ville et de la Régie foncière consacrée à la discrimination au logement et aux recours possibles pour les personnes qui en sont victimes.
<p>Indicateurs</p> <p>Suivi :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nombre de réunions de travail autour du projet ; • Nombre de sessions d'informations et de sensibilisation organisées pour le personnel de la Régie foncière qui est en contact avec le public ; • Nombre de sessions d'informations et de sensibilisation organisées pour les acteurs et actrices de terrain. <p>Evaluation :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nombre d'agent-e-s de la Régie foncière qui sont en contact avec le public ayant participé aux sessions d'information et de sensibilisation ; • Nombre d'actrices et d'acteurs de terrain ayant participé aux sessions d'information et de sensibilisation.
<p>Budget</p> <p>2.000 €</p>
<p>Action prévue à court terme/moyen terme/long terme</p> <p>Moyen terme.</p>

<p>Nom de l'action</p> <p>Formations sur la diversité*³⁸ et la lutte contre le racisme.</p>
<p>Description</p> <p>Plusieurs départements souhaitent former leur personnel sur la diversité* et la lutte contre le racisme.</p> <p>Dans le cadre de cette fiche action « mère », et dans un souci de répondre au mieux aux besoins des membres du personnel de la Ville de Bruxelles, différents départements proposent des actions complémentaires de formation adaptées à leurs réalités de terrain respectives.</p> <p>D'une part, la Ville de Bruxelles met à disposition du personnel administratif et des chef-fe-s d'équipe d'ouvri-ers-ères, la plateforme e-learning Brucity Academy sur laquelle ils et elles pourront suivre le module de formation qui s'intitule « La diversité culturelle ».</p> <p>Ce module s'intégrera dans le cycle de formation en management pour les nouveaux et nouvelles Managers et sera par conséquent obligatoire.</p> <p>D'autre part, en collaboration avec l'Ecole Régionale d'Administration Publique (ERAP), nous souhaitons dans un deuxième temps compléter ce module en abordant les autres thématiques de la diversité* et du racisme dans le parcours de formation du personnel entrant.</p>
<p>Responsable principal du projet</p> <p>L'UO Formation du département RH.</p>
<p>Partenaires</p> <p>Institutions publiques</p>
<p>Objectifs à atteindre</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Tous les membres du personnel administratif et chef-fe-s d'équipe d'ouvri-ers-ères ont accès, via la plateforme e-learning Brucity Academy au module « La diversité culturelle* » ; 2. Le module « La diversité culturelle* » est intégré dans le parcours de formation de management.
<p>Indicateurs d'évaluation :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Présence du module dans le parcours de formation de management ; • Le pourcentage du personnel administratif, chef-fe-s d'équipe d'ouvri-ers-ères et de managers ayant suivi le module e-learning « La diversité culturelle* » en 2023.
<p>Budget</p> <p>RH/Formation.</p>
<p>Action prévue à court terme/moyen terme/long terme</p> <p>Court terme pour le module e-learning : 2023.</p>

³⁸ Dans le cadre de plan d'action, le mot *diversité* suivi d'un astérisque se comprend dans le sens de diversité sociale, culturelle, de convictions philosophiques ou religieuses, de couleur de peau, de nationalité ou d'origine nationale, d'ascendance, etc.

<p>Nom de l'action</p> <p>Intégrer la lutte contre le racisme au sein du code déontologique.</p>
<p>Description</p> <p>Le code déontologique de la Ville de Bruxelles reprend 7 valeurs : la qualité et l'orientation usagers et usagères, la transparence, le devoir de discrétion et le secret professionnel, la loyauté, l'intégrité et l'impartialité, le développement d'un cadre de travail respectueux et constructif, la responsabilité envers les générations futures.</p> <p>Cependant, la notion de lutte contre le racisme ne figure pas telle quelle, c'est pourquoi il y a lieu de faire un rappel sur la notion de racisme et le caractère indispensable du respect de la diversité³⁹. Le code déontologique sera par conséquent revu et mis à jour en insistant sur la notion de lutte contre le racisme.</p> <p>Les collaborateurs et collaboratrices seront prévenu-e-s de cette mise à jour via la newsletter hebdomadaire. Il sera proposé, en collaboration avec les services concernés, de faire signer pour réception, le nouveau code déontologique lorsqu'il sera remis aux nouvelles collaboratrices et nouveaux collaborateurs lors de leur entrée en service.</p>
<p>Responsables principaux du projet</p> <ul style="list-style-type: none"> • Département RH ; • Communication interne.
<p>Partenaires</p> <p>N/A</p>
<p>Objectif à atteindre</p> <p>Le code déontologique est mis à jour avec l'adjonction d'une 8^{ème} valeur qui reprendra les notions d'antiracisme. Cela sera ensuite communiqué au personnel de la Ville.</p>
<p>Indicateurs</p> <p>Suivi :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Rédaction de la 8^e valeur. <p>Evaluation :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Adoption officielle de la 8^e valeur ; • Nombre de clics sur le code de déontologie mis à jour.
<p>Budget</p> <p>RH</p>
<p>Action prévue à court terme/moyen terme/long terme</p> <p>Court terme (2023).</p>

³⁹ Dans le cadre de plan d'action, le mot *diversité* suivi d'un astérisque se comprend dans le sens de diversité sociale, culturelle, de convictions philosophiques ou religieuses, de couleur de peau, de nationalité ou d'origine nationale, d'ascendance, etc.

<p>Nom de l'action</p> <p>La Ville de Bruxelles renforce son action et son rôle d'exemplarité dans la lutte contre le racisme en tant qu'employeur public.</p>
<p>Description</p> <p>La ville de Bruxelles, avec une population de plus de 188 737 personnes, évolue dans un contexte de grande diversité⁴⁰ et est une ville très cosmopolite.</p> <p>Elle met en place des actions spécifiques pour lutter contre le racisme et les discriminations raciales et souhaite réaffirmer ses valeurs en la matière en les visibilisant auprès du grand public.</p> <p>Dans ce cadre, il y a lieu de renforcer notre communication, d'une part, sur le site web de la Ville en ajoutant une page sur nos valeurs en matière de diversité* et de lutte contre le racisme et en rendant accessibles notre plan de diversité établi en partenariat avec Actiris ainsi que notre plan de lutte contre le racisme et l'antisémitisme. D'autre part, nous mettrons à disposition de l'équipe de recrutement du matériel de communication adapté (flyers, brochures) pour notre participation aux événements liés à l'emploi.</p>
<p>Responsables principaux du projet</p> <p>Recrutement.</p>
<p>Partenaire</p> <ul style="list-style-type: none"> • I-city. • U.O. Communication Externe
<p>Objectifs à atteindre</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Le site internet de la Ville de Bruxelles est mis à jour pour réaffirmer ses valeurs et ses actions en matière de lutte contre racisme et de diversité*. 2. Des outils de communication sont développés et adaptés sur ces questions afin d'être disponibles sur les événements liés à l'emploi auxquels la Ville de Bruxelles participe.
<p>Indicateurs</p> <p>Suivi :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mise à jour du site web ; • Nombre de supports de communication créés. <p>Evaluation :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nombre de flyers / brochures créées, imprimées et diffusées.
<p>Budget</p> <p>RH</p>
<p>Action prévue à court terme/moyen terme/long terme</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mise à jour du site web : moyen terme 2023 ; • Création de matériel de communication : moyen terme 2023.

⁴⁰Dans le cadre de ce plan d'action, le mot *diversité* suivi d'un astérisque se comprend dans le sens de diversité sociale, culturelle, de convictions philosophiques ou religieuses, de couleur de peau, de nationalité ou d'origine nationale, d'ascendance, etc.

Département : Services du Secrétaire- Cellule Egalité des chances

Nom de l'action Un vocabulaire et une identité graphique communs
Description Afin de garantir l'utilisation d'un vocabulaire adéquat, nous souhaitons créer un lexique qui visera à harmoniser la manière dont le vocabulaire pour faire référence à la lutte contre le racisme et à l'antisémitisme sera utilisé par la Ville de Bruxelles. Ce lexique sera évolutif et revu sur base régulière. Ce travail se fera en cocréation avec les parties prenantes internes et externes. Une attention particulière sera apportée à la consultation de personnes expertes sur le sujet et ciblées par le racisme et/ou l'antisémitisme. De plus, une identité graphique sera créée et pourra être utilisée pour toutes les actions de la Ville sur ce thème.
Responsable principal du projet Cellule Egalité des chances.
Partenaires <ul style="list-style-type: none">• Internes : Départements de la Ville de Bruxelles et structures para-communales.• Externes : Société civile et structures officielles du secteur.
Objectifs à atteindre Rédiger et publier le lexique.
Indicateurs Suivi : <ul style="list-style-type: none">• Nombre de partenaires impliqué-e-s. Evaluation : <ul style="list-style-type: none">• Publication du lexique dans l'Intranet ;• Création d'un module de formation pour Brucity Academy ;• Identité graphique commune créée.
Budget Fonctionnement de la Cellule EDC.
Action prévue à court terme/moyen terme/long terme Court terme : 2022-2023

<p>Nom de l'action</p> <p>Une participation inclusive.</p>
<p>Description</p> <p>Il est capital de prendre en compte les enjeux et rapports de pouvoir liés au racisme dans le fonctionnement des structures participatives et de consultation. Nous souhaitons donc organiser la sensibilisation des collègues organisant les rencontres de ces différentes structures sur l'importance de prendre en compte ces questions. Ceci se fera à l'aide d'une analyse du fonctionnement de ces structures, de la présence et de la participation active/prise de parole des personnes ciblées par le racisme.</p>
<p>Responsable principal du projet</p> <p>Cellule Egalité des Chances.</p>
<p>Partenaires</p> <p>Structures participatives et de consultation.</p>
<p>Objectifs à atteindre</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Rédiger un document d'analyse et de recommandations pour améliorer le fonctionnement des structures par rapport à la présence et à la prise de parole des personnes ciblées par le racisme ; 2. En fonction du résultat de l'analyse, si nécessaire, organiser des sessions de sensibilisation/formation avec les personnes ressources identifiées.
<p>Indicateurs</p> <p>Suivi :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nombre de réunions analysées ; • Nombre de ressources consultées pour les recherches. <p>Evaluation :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Rapport reprenant des données autour du fonctionnement des structures, présence et participation active/prise de parole des personnes ciblées par le racisme ; • Nombre de sessions de sensibilisation/formation avec les personnes ressources identifiées ; • Augmentation de la présence et participation active/prise de parole des personnes ciblées par le racisme.
<p>Budget</p> <p>Fonctionnement EDC.</p>
<p>Action prévue à court terme/moyen terme/long terme</p> <p>Moyen terme : 2023-2024.</p>

<p>Nom de l'action</p> <p>Le racisme, parlons-en !</p>
<p>Description</p> <p>Mise en place d'une rencontre annuelle sur les questions de racisme et de discriminations raciales⁴¹ ayant comme point de départ un évènement d'actualité avec les parties prenantes locales (jeunes, asbl, police, justice, etc.)</p>
<p>Responsable principal du projet</p> <p>Cellule égalité des chances.</p>
<p>Partenaires</p> <p>Société civile et structures officielles du secteur.</p>
<p>Objectif à atteindre</p> <p>Organiser 1 rencontre par an afin de faire le point sur les réalités de terrain liées aux questions de racisme et de discriminations raciales vécues par les différentes parties prenantes en présence de minimum une représentante de la Police et des représentant·e·s de 3 structures jeunesse.</p>
<p>Indicateurs</p> <p>Suivi :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nombre de parties prenantes contactées ; • Pourcentage de parties prenantes contactées qui participent. <p>Evaluation :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 1 réunion par an a lieu avec pour résultat un engagement de chaque partie prenante.
<p>Budget</p> <p>2000 euros.</p>
<p>Action prévue à court terme/moyen terme/long terme</p> <p>Court-terme (2023)</p>

⁴¹ Nous reprendrons ici la base de la Convention internationale de New York sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale (1965), en l'adaptant quelque peu. Il s'agit de « toute distinction, exclusion, restriction ou préférence fondée sur des éléments réels ou supposés tels que la nationalité ou origine nationale, la couleur de peau, l'ascendance, la culture, les convictions philosophiques ou religieuses, etc., qui a pour but ou pour effet de détruire ou de compromettre la reconnaissance, la jouissance ou l'exercice, dans des conditions d'égalité, des droits humains et des libertés fondamentales dans les domaines politique, économique, social et culturel ou dans tout autre domaine de la vie publique ». UNIA : <https://www.unia.be/fr/criteres-de-discrimination/racisme/comprendre-le-racisme>

<p>Nom de l'action</p> <p>Les racismes !</p>
<p>Description</p> <p>La Cellule égalité des chances souhaite sensibiliser la population de la Ville de Bruxelles au sujet des différents types et formes de racisme. Pour cela, nous organiserons plusieurs conférences/ateliers chaque année autour d'une problématique plus précise, afin d'aborder les réalités spécifiques des différents groupes ciblés par le racisme. Le projet se réalisera sur plusieurs années sur les thématiques suivantes (liste non exhaustive) :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Négrophobie ; • Antisémitisme ; • Racisme anti-asiatiques ; • Islamophobie - Racisme anti-arabes ; • Racisme anti-roms ; • À l'intersection de diverses oppressions : racisme et sexisme et/ou validisme et/ou LGBTQIA+phobie et/ou âgisme et/ou classisme et/ou grossophobie, etc. ; • Etudes critiques de la blancheur ; • Autre.
<p>Responsable principal du projet</p> <p>Cellule Egalité des chances.</p>
<p>Partenaires</p> <p>ASBL spécialisées dans chaque thématique.</p>
<p>Objectif à atteindre</p> <p>Organiser 2 conférences/ateliers thématiques par an durant 6 ans.</p>
<p>Indicateurs</p> <p>Suivi :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nombre d'ateliers/conférences organisés par an. <p>Evaluation :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nombre de participant-e-s à ces activités ; • Taux de satisfaction des participant-e-s.
<p>Budget</p> <p>5000€ /an</p>
<p>Action prévue à court terme/moyen terme/long terme</p> <p>Court terme (2023)</p>

<p>Nom de l'action</p> <p>Intégration des questions de racisme dans les Ateliers « Ça s'débat »</p>
<p>Description</p> <p>Les ateliers « Ça s'débat » visent à mettre en place un espace d'échanges et de débat d'idées autour de questions et de sujets de société auxquels les jeunes se trouvent confronté.es. Ces espaces d'expression, de compréhension et de déconstruction des préjugés sont organisés au sein de tous nos centres en quartier (5 C.J, 2 CC et 1 MJ) à un rythme hebdomadaire. Ils visent à échanger, argumenter, dans le respect des autres. L'intention de l'action est d'y aborder la thématique du racisme, en mettant ce sujet à l'agenda au minimum une fois par an par centre. L'animation des ateliers repose sur des supports divers (intelligence collective, joutes verbales, écriture et recherche (avec présentation du travail des jeunes)). Il peut également être fait appel à des personnes ressources, en soutien à l'animation des débats.</p> <p>Ces ateliers, et la question de la lutte contre le racisme en particulier, s'inscrivent dans un objectif pédagogique général de promotion de l'esprit critique, de dialogue et d'attitude de respect de l'autre, propres à nos centres.</p>
<p>Responsable principal du projet :</p> <p>Coordination de l'axe Jeunesse Bravvo/M. Khalifa</p>
<p>Partenaires</p> <ul style="list-style-type: none"> • Animateur.rice référent.e en centre, département Instruction publique (équipes philo et référente PA racisme, vu les convergences de public et de thématique abordée et les supports disponibles). • Support pour animation : secteur associatif.
<p>Objectifs à atteindre :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Mettre à disposition de chaque centre, au minimum un outil ou support (présentation, personne ressource, animation...) pour débattre de la thématique du racisme, avec un public ado. 2. Développer au minimum 1 séance consacrée aux questions de racisme par année scolaire et par centre. 3. Tous les participants argumentent et expriment leurs idées lors des ateliers, dans le respect des autres, sans incident.
<p>Indicateurs</p> <p>Suivi :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Type de supports utilisés et/ou développés. • Thèmes abordés lors de chaque animation (support Fiche technique d'animation lors de chaque atelier). • Évolution de la dynamique collective (écoute, débat, respect...) (support FTA). • Incidents (N/type). • Évolution des interventions individuelles (capacité de chacun à exprimer son point de vue, argumentaire, expression, ...). <p>Evaluation :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nombre de séances sur les thématiques liées à la lutte contre le racisme • Nombre de centre dans lesquels ces séances ont eu lieu • Fréquentation de ces séances (âge, genre, nombre)
<p>Budget</p> <p>Frais de fonctionnement des ateliers ça s'débat.</p>
<p>Action prévue à court terme/moyen terme/long terme</p> <p>Court terme (mise en œuvre dans la programmation des centres, dès le nouveau cycle (à partir de septembre 2022). Réurrence annuelle.</p>

<p>Nom de l'action :</p> <p>Formation/sensibilisation des équipes de prévention de 1ère ligne au racisme et à l'interculturalité</p>
<p>Description</p> <p>Notre personnel en quartier (principalement gardiens de la paix, médiateur, éducateur de rue et animateur jeunesse) opère dans un contexte de grande diversité⁴² sociale, culturelle, religieuse, de couleur de peau, de nationalité ou d'origine nationale, d'ascendance, etc. avec un rôle particulier dans la gestion et la prévention des conflits sur le territoire de la Ville de Bruxelles.</p> <p>En 2018, les équipes ont bénéficié de différentes formations sur la diversité culturelle et l'interculturalité : formation de base de nos Gardiens de la paix à l'Ecole régionale d'administration publique (ERAP) et formation du personnel de 1^{ère} ligne auprès de l'ASBL Iteco sur la gestion de la communication interculturelle.</p> <p>Dans le cadre du programme de formation continue des équipes, nous souhaiterions approfondir ces thématiques en élargissant la thématique de la diversité culturelle aux autres aspects de la diversité* tels que cités ci-dessus et y ajouter la dimension des enjeux inhérents au racisme, intrinsèquement liés à ces questions. Nous souhaiterions le faire à travers :</p> <p>un module sur une approche basée sur le respect, la tolérance et l'ouverture mutuels, la diversité* et le racisme avec un focus sur la gestion des conflits dans l'espace public (relais, accueil, prise en charge des conflits). Cette formation s'adresserait en particulier à nos 180 GDP (avec possibilité d'y raccrocher tout d'abord les stewards de la bruciteam et les éducateurs, animateurs et médiateurs). Le contenu de cette formation sera affiné pour correspondre au mieux aux besoins des travailleurs :</p> <p>l'intégration dans le catalogue Bravo de formations sur la diversité* et le racisme en particulier auprès de l'ERAP & de Brusafe et encourager la participation des collègues à ces formations.</p>
<p>Responsable principal du projet :</p> <p>Service RH Bravo</p>
<p>Partenaires</p> <ul style="list-style-type: none"> • Institutions publiques • Cellule égalité des chances
<p>Objectifs à atteindre :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Tous les GDP (180) bénéficient d'une journée de formation sur la détection, la gestion et le relais des situations de racisme et de conflits et bénéficient d'une meilleure compréhension du contexte dans lequel ils évoluent au quotidien sur l'espace public. 2. Suite à la formation, les conflits identifiés comme étant liés à des comportements racistes, de non-respect et d'intolérance vis-à-vis d'une personne ou d'un groupe de personnes par rapport à sa situation sociale, son identité culturelle ou religieuse, sa couleur de peau, sa nationalité ou son origine nationale, son ascendance, etc. constatés sur le terrain par nos agents feront l'objet d'un suivi particulier afin d'évaluer l'évolution des capacités de prise en charge de ce type de conflits dans l'espace public. 3. L'ensemble du personnel accède à au moins un module spécifique des opérateurs publics (ERAP, Brusafe) en matière de diversité* et de prise en charge du racisme, via le catalogue des formations interne à Bravo.
<p>Indicateurs</p> <p>Suivi :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nombre de modules de formations organisées <p>Evaluation :</p> <ul style="list-style-type: none"> • N & type de participants aux formations. • Retour des participants au terme de la formation (satisfaction générale, points forts...) • Suivi dans la mise en œuvre des recommandations et/ou outils proposés.

⁴² Dans le cadre de plan d'action, le mot diversité suivi d'un astérisque se comprendra dans le sens de diversité sociale, culturelle, de convictions philosophiques ou religieuses, de couleur de peau, de nationalité ou d'origine nationale, d'ascendance, etc.

- Suivi des constats de conflits dans l'espace public (via logiciel LIOS).

Budget

5000€

Action prévue à court terme/moyen terme/long terme

Dans le courant de la session 2022/2023

Centrale de l'Emploi de la Ville de Bruxelles

Nom de l'action Campagne d'information sur les discriminations raciales ⁴³ pour les personnes en recherche d'emploi.
Description Mise en place d'une campagne d'information destinée aux personnes bruxelloises en recherche d'emploi en contact avec la Maison de l'Emploi de la Ville de Bruxelles pour les informer sur les ressources existantes pour faire face aux propos et comportements de discrimination raciale au travail. La campagne passera par la production de supports papier à afficher dans le bâtiment de la Maison de l'Emploi de la Ville de Bruxelles, de flyers qui seront distribués à l'accueil, ainsi qu'à l'EPN. Enfin, une campagne digitale sera diffusée sur nos réseaux sociaux.
Responsable principal du projet Centrale de l'Emploi de la Ville de Bruxelles.
Partenaire N/A.
Objectifs à atteindre <ol style="list-style-type: none">1 publication/mois sur nos réseaux sociaux pendant 1 an ;Mise en place de l'affichage papier dans les différents lieux accessibles au public dans le bâtiment de la maison de l'emploi ;Les affiches papier sont maintenues visibles pendant toute la période désignée.
Indicateurs Suivi : <ul style="list-style-type: none">• Nombres d'affiches imprimées. Evaluation : <ul style="list-style-type: none">• Nombre de publications annuelles sur nos réseaux sociaux concernant cette thématique ;• Nombre de lieux où les affiches seront visibles ;• La durée d'affichage des affiches.
Budget 500 €
Action prévue à court terme, moyen terme ou long terme : Moyen terme (courant 2023)

⁴³ Nous reprendrons ici la base de la Convention internationale de New York sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale (1965), en l'adaptant quelque peu.

Il s'agit de « toute distinction, exclusion, restriction ou préférence fondée sur la nationalité ou origine nationale, la couleur de peau, l'ascendance, la culture, les convictions philosophiques ou religieuses, etc., qui a pour but ou pour effet de détruire ou de compromettre la reconnaissance, la jouissance ou l'exercice, dans des conditions d'égalité, des droits humains et des libertés fondamentales dans les domaines politique, économique, social et culturel ou dans tout autre domaine de la vie publique »

UNIA : <https://www.unia.be/fr/criteres-de-discrimination/racisme/comprendre-le-racisme>

<p>Nom de l'action</p> <p>Formation à la discrimination raciale⁴⁴ des personnes relais vers l'emploi.</p>
<p>Description</p> <p>Nous souhaitons ajouter un module de sensibilisation à la lutte contre les discriminations raciales à la formation REF (Devenir un Relai Emploi Formation) destinée aux travailleuses et travailleurs sociaux de la Région bruxelloise traitant les questions d'insertion socio-professionnelle (ISP). Le but est de leur donner les ressources pour anticiper les risques de discriminations et être capables de conseiller les personnes en recherche d'emploi qui auraient été la cible directe ou indirecte de discriminations raciales.</p>
<p>Responsable principal du projet</p> <p>Centrale de l'Emploi de la Ville de Bruxelles.</p>
<p>Partenaires</p> <ul style="list-style-type: none"> • CPAS de la Ville de Bruxelles ; • Institutions publiques.
<p>Objectifs à atteindre</p> <p>Organisation de trois sessions de formation REF par an comprenant le module de sensibilisation aux discriminations raciales. Au moins 20 travailleurs et travailleuses sociaux par an seront sensibilisé-e-s par ce biais.</p>
<p>Indicateurs</p> <p>Suivi :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nombre de formations REF organisées par année. <p>Evaluation :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nombre de professionnel-le-s ISP formé-e-s par an.
<p>Budget</p> <p>Budget formation.</p>
<p>Action prévue à court terme, moyen terme ou long terme :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Première moitié de 2023 : conception du module sur la discrimination raciale des personnes en recherche d'emplois ; • Dès la seconde moitié de 2023 : intégration du module susnommé aux formations REF destinées aux professionnel-le-s.

⁴⁴ Nous reprendrons ici la base de la Convention internationale de New York sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale (1965), en l'adaptant quelque peu.

Il s'agit de « toute distinction, exclusion, restriction ou préférence fondée sur la nationalité ou origine nationale, la couleur de peau, l'ascendance, la culture, les convictions philosophiques ou religieuses, etc., qui a pour but ou pour effet de détruire ou de compromettre la reconnaissance, la jouissance ou l'exercice, dans des conditions d'égalité, des droits humains et des libertés fondamentales dans les domaines politique, économique, social et culturel ou dans tout autre domaine de la vie publique »

UNIA : <https://www.unia.be/fr/criteres-de-discrimination/racisme/comprendre-le-racisme>

<p>Nom de l'action</p> <p>Sensibilisation aux discriminations raciales⁴⁵.</p>
<p>Description</p> <p>Nous souhaitons proposer une formation de sensibilisation aux discriminations raciales et sur la législation anti-discrimination au personnel d'accueil en service et futur de la Maison de l'Emploi. Avec ce bagage, notre personnel d'accueil sera mieux équipé pour conseiller et orienter les personnes en recherche d'emploi ayant été impactées directement ou indirectement par un acte de discrimination raciale.</p>
<p>Responsable principal du projet</p> <p>Centrale de l'Emploi de la Ville de Bruxelles</p>
<p>Partenaires</p> <p>Institutions publiques.</p>
<p>Objectif à atteindre</p> <p>L'intégralité du personnel d'accueil de la Maison de l'Emploi a suivi le module « Loi » de la formation « eDiv » en ligne sur le site de UNIA.</p>
<p>Indicateurs</p> <p>Suivi :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nombre d'inscriptions à la formation par notre personnel d'accueil ; • Nombre d'inscriptions à la formation par le futur personnel d'accueil. <p>Evaluation :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Le nombre du personnel d'accueil ayant suivi et terminé la formation « eDiv » de UNIA ; • Le nombre de nouveaux membres du personnel d'accueil ayant suivi et terminé la formation « eDiv » de UNIA.
<p>Budget</p> <p>N/A</p>
<p>Action prévue à court terme, moyen terme ou long terme :</p> <p>Moyen terme : 2023.</p>

⁴⁵ Nous reprendrons ici la base de la Convention internationale de New York sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale (1965), en l'adaptant quelque peu.

Il s'agit de « toute distinction, exclusion, restriction ou préférence fondée sur la nationalité ou origine nationale, la couleur de peau, l'ascendance, la culture, les convictions philosophiques ou religieuses, etc., qui a pour but ou pour effet de détruire ou de compromettre la reconnaissance, la jouissance ou l'exercice, dans des conditions d'égalité, des droits humains et des libertés fondamentales dans les domaines politique, économique, social et culturel ou dans tout autre domaine de la vie publique »

UNIA : <https://www.unia.be/fr/criteres-de-discrimination/racisme/comprendre-le-racisme>

<p>Nom de l'action</p> <p>Renforcer la formation en matière de promotion de la diversité et de la lutte contre les discriminations</p>
<p>Description</p> <p>En tant que service public et employeur important, le CPAS de la Ville de Bruxelles doit devenir un exemple et une référence dans la lutte pour l'égalité des chances et contre le racisme et l'antisémitisme. Pour atteindre cet objectif, il est donc important de fournir à son personnel une formation adéquate. Le CPAS est donc fortement engagé dans la formation interne sur la discrimination, la diversité et l'inclusion.</p> <p>On commence par une formation de base pour les services de Communication et pour le groupe de travail de la Diversité et l'Inclusion (D&I). Par la suite, un module de formation générale, pour l'ensemble du personnel est mis en place par des canaux internes, dans l'esprit avec le module E-Div de l'UNIA. Ce module porte sur la base de la diversité et l'inclusion dont le genre, le handicap... et bien sûr le racisme et l'antisémitisme.</p>
<p>Responsable principal du projet</p> <p>Cellule Diversité et Inclusion du CPAS et département Formation Interne</p>
<p>Partenaires</p> <ul style="list-style-type: none"> • Groupe de travail D&I ; • Cellule Risques Psychosociaux ; • Organisations spécialisées.
<p>Objectifs à atteindre</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Les membres du groupe de travail D&I ont suivi au moins une formation par an sur ces thèmes ; 2. Le personnel du Département Communication a suivi au moins une formation par an sur ces thèmes ; 3. Au plus tard en 2024, au moins 1 module de formation de base sur ces thèmes a été mis à la disposition de tout le personnel sur les canaux internes.
<p>Indicateurs</p> <p>Suivi :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nombre de formations suivies par les membres du groupe de travail D&I par an ; • Nombre de formations suivies par le personnel du Département Communication par an ; • Nombre de participant-e-s aux formations. <p>Evaluation :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nombre de membres du personnel qui a suivi le module général.
<p>Budget</p> <ul style="list-style-type: none"> • Une estimation approximative pour les formations pour les membres du groupe de travail D&I et pour le personnel du Département Communication est 2000€ par an. • Des moyens supplémentaires seront mobilisés pour l'installation technique du module de formation base sur les canaux internes.
<p>Action prévue à court terme, moyen terme ou long terme :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Court terme, le groupe de travail D&I suivra un cours de formation de base. • Court terme, le Département Communication suivra une formation de base. • Moyen terme, le groupe de travail D&I envisagera des formations internes utiles. • Long terme, le groupe de travail D&I suivra des formations plus approfondies. • Long terme, le Département Communication suivra des formations plus approfondies. • Long terme, au moins un module de formation sera mis à la disposition de l'ensemble du personnel.

<p>Nom de l'action</p> <p>Mise en place d'un point de contact spécifique pour le signalement d'une discrimination et amélioration de la procédure de suivi</p>
<p>Description</p> <p>Ce point d'action comporte deux parties. La <u>première partie</u> concerne la mise en place d'un point de contact de prévention et d'intervention centralisé pour les membres du personnel qui ont été en contact (victime ou témoin) avec de la discrimination de tout type, et notamment le racisme et l'antisémitisme. De cette manière, le CPAS de la Ville de Bruxelles peut mieux prendre en compte les signalements de faits liés à de la discrimination, et assurer une amélioration continue des procédures en la matière. Cela renforce la protection du personnel et la prévention de la discrimination. Pour établir un point de contact ; il faut élargir le cadre d'intervention des référent-es « Diversité et inclusion » et « Bien-être au travail » (personnes de confiance et conseiller-ère en prévention des risques psychosociaux). Ces personnes devront être spécifiquement formées pour ces thématiques.</p> <p>La deuxième partie concerne la clarification des procédures de signalement interne de la discrimination de tout type, notamment le racisme et l'antisémitisme. Plus précisément, il s'agit de simplifier et de rendre plus accessibles les procédures actuelles en matière de discrimination. Ces procédures seront donc systématiquement ajoutées à tous les documents officiels, tels que les règlements du travail.</p> <p>Ces deux parties concernent à la fois des relations internes (entre collègues, avec la hiérarchie, etc.) et des relations externes (du public ou des partenaires vers le personnel et vice versa). Enfin, les deux éléments, le point de contact et les procédures simplifiées, doivent être intégrés dans le processus d'accueil des nouveaux membres du personnel ; tout comme ils doivent être communiqués clairement (de façon compréhensible) et de façon répétitive au personnel.</p>
<p>Responsables principaux du projet</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cellule Diversité et Inclusion du CPAS ; • Cellule Risques Psychosociaux.
<p>Partenaires</p> <ul style="list-style-type: none"> • Personnes de confiance ; • Service Interne de Prévention & de Protection ; • Département RH (aspects réglementaires) ; • Ligne hiérarchique (notamment dans la communication) ; • Service Externe de Prévention & de Protection ; • Organisations spécialisées.
<p>Objectifs à atteindre</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 1 point de contact interne pour la discrimination de tout type, comme le racisme et l'antisémitisme, a été créé ; 2. 100% des anciennes procédures ont été revues et simplifiées ; 3. 100% des nouvelles employé-es ont reçu des informations sur le point de contact et les procédures (journée d'accueil) ; 4. Au moins 1 fois par an, le personnel a été informé du point de contact et des procédures ; 5. 1 fois par an, les signalements de l'année en cours ont été analysés pour évaluer les procédures.
<p>Indicateurs</p> <p>Suivi :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Le pourcentage de procédures déjà simplifiées et clarifiées ; • Le pourcentage de journées d'accueil au cours desquelles des informations ont été fournies sur le point de contact et les procédures ; • Nombre de nouvelles-elles collègues qui ont été informé-es du point de contact et des procédures ; • Nombre de mesures prises pour informer le personnel sur le point de contact et les procédures. <p>Evaluation :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nombre de collègues ayant consulté le point de contact et des procédures.

Budget

Aucun budget supplémentaire à prévoir.

Action prévue à court terme, moyen terme ou long terme :

- Court terme, les procédures actuelles seront revues ;
- Court terme, les nouveaux membres du personnel seront informés des procédures actuelles ;
- Moyen terme, de nouvelles procédures simplifiées seront créées ;
- Moyen terme, un point de contact sera désigné ;
- Long terme, l'évolution au sein des rapports sera étudiée et interprétée.

<p>Nom de l'action</p> <p>Etablissement d'un rapport périodique sur la diversité et la lutte contre les discriminations au sein du CPAS</p>
<p>Description</p> <p>Afin de réaliser des états des lieux réguliers sur les questions du racisme et de l'antisémitisme, le CPAS de la Ville de Bruxelles s'est fortement engagé dans la collecte de données sur la diversité et l'inclusion (D&I).</p> <p>L'initiative la plus importante est le tout premier questionnaire « Ressources Humaines » général lancé auprès de l'ensemble du personnel, dans lequel des thèmes pertinents concernant le D&I sont également testés. Ce questionnaire annuel permet d'évaluer les perceptions des membres du personnel pouvant appartenir à certains groupes minoritaires, tels que les groupes ciblés par le racisme.</p> <p>D'autres initiatives de collecte de données sont également envisagées : analyse des rapports de discrimination notamment de racisme et d'antisémitisme, organisation de focus groupes avec l'aide d'un intervenant indépendant, analyse quantitative des données pertinentes sur le personnel, introduction d'un formulaire de contact anonyme pour les plaintes ou les suggestions, etc.</p> <p>Les résultats approfondis de toutes ces initiatives constituent ensuite la base de données sur laquelle reposent les plans d'action D&I, qui intègrent également des points d'action sur le racisme et l'antisémitisme.</p>
<p>Responsables principaux du projet</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cellule Diversité et Inclusion du CPAS ; • Groupe de travail D&I.
<p>Partenaires</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cellule Risques Psychosociaux et Personnes de confiance ; • Département RH (aspects réglementaires) ; • Organisations spécialisées
<p>Objectifs à atteindre</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 1 fois par an, un questionnaire général a été envoyé à l'ensemble du personnel ; 2. Au moins 5 questions sur le D&I ont été incluses dans ce questionnaire général annuel ; 3. Au moins 65% du personnel a répondu au questionnaire général annuel anonyme ; 4. Au moins 1 autre initiative de collecte de données par an a été entreprise.
<p>Indicateurs</p> <p>Suivi :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Le nombre de questions concernant le D&I dans le questionnaire général annuel ; • Le nombre d'initiatives internes sur le D&I. <p>Evaluation :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Le nombre de questions sur le D&I complétées dans le questionnaire général annuel ; • Le pourcentage de membres du personnel touchés par les initiatives internes sur le D&I.
<p>Budget</p> <p>Aucun budget supplémentaire à prévoir.</p>
<p>Action prévue à court terme, moyen terme ou long terme :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Court terme, le groupe de travail D&I examinera toutes les techniques possibles de collecte de données ; • Moyen terme, le premier questionnaire général sera envoyé au personnel ; • Long terme, la politique D&I sera mieux définie à l'aide de ces initiatives.

Maisons de quartier

Nom de l'action Uni-e-s contre le racisme.
Description Le 21 mars, dans le cadre de la journée de lutte contre le racisme, nous organiserons une projection de film suivie d'un débat sur la thématique de l'égalité et de la lutte contre le racisme. La séance sera ouverte à toute la population de la Ville de Bruxelles via la promotion de l'activité au sein de toutes les Maisons de Quartier. Le cinéma Palace accueillera la projection. Une intervention de sensibilisation ainsi qu'un échange avec le public autour d'un drink seront assurés par un organisme spécialisé dans ces questions.
Responsable principal du projet Maisons De Quartier.
Partenaires <ul style="list-style-type: none">• La séance sera organisée au cinéma PALACE.• Secteur associatif• Institutions publiques .
Objectifs à atteindre <ol style="list-style-type: none">1. Une projection suivie d'une intervention est organisée pour un public varié issu des différentes Maisons de quartier de la Ville (Centre-ville-Neder-Laeken-Haren) au cinéma Palace ;2. 70% de la salle est remplie par ce public (373 places).
Indicateurs Suivi : <ul style="list-style-type: none">• Organisation de la séance et de l'intervention Evaluation : <ul style="list-style-type: none">• Nombre de personnes ayant participé ;• Répartition selon les quartiers.
Budget 500 euros
Action prévue à court terme, moyen terme ou long terme : Court à long terme – à répéter chaque année

<p>Nom de l'action</p> <p>Divers in the city</p>
<p>Description</p> <p>Du 15 au 25 mars, quinzaine de la sensibilisation à la diversité*⁴⁶ par l'organisation de plusieurs journées d'échanges et de débats ainsi que la programmation de deux sorties au Migratie Museum Migration.</p> <p>Ces activités seront ouvertes à l'ensemble des personnes qui sont usagères des MDQ de la Ville de Bruxelles.</p>
<p>Responsable principal du projet</p> <p>Maisons De Quartier</p>
<p>Partenaires</p> <ul style="list-style-type: none"> • Réseau associatif local ; • Partenaires des Maisons de Quartier.
<p>Objectifs à atteindre</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Organisation de 4 journées d'activités par an en lien avec la diversité* et l'inclusion ainsi que sur la dimension des enjeux inhérents au racisme, intrinsèquement liés à ces questions. 2. 500 personnes seront touchées par ces 4 journées, majoritairement des adultes et seniors qui fréquentent les MDQ ainsi que leur entourage.
<p>Indicateurs</p> <p>Suivi :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nombre de séances/sessions organisées. <p>Evaluation :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nombre de personnes ayant participé : • Public/usager-ère ; • Répartition par quartier.
<p>Budget</p> <p>2500 euros</p>
<p>Action prévue à court terme, moyen terme ou long terme :</p> <p>Long terme qui débutera en 2024.</p>

⁴⁶ Dans le cadre de plan d'action, le mot *diversité* suivi d'un astérisque se comprendra dans le sens de diversité sociale, culturelle, de convictions philosophiques ou religieuses, de couleur de peau, de nationalité ou d'origine nationale, d'ascendance, etc.

<p>Nom de l'action</p> <p>Samensemble</p>
<p>Description</p> <p>Quinzaine de la cohésion « Samensemble » du 15 au 31 mars 2023.</p> <p>Organisation de tables rondes au sein de 3 pôles de quartier de la Ville de Bruxelles (Pentagone, Laeken, Neder Over Heembeek) à destination de la population/des usager-ère-s des membres du personnel des Maisons de quartier.</p> <p>Les tables rondes seront organisées par des professionnel-le-s compétent-es en relations professionnelles et actions sociales, en gestion des relations entre les travailleurs et travailleuses sociaux-les d'une part, et les usagers et usagères d'autre part.</p> <p>Ces tables rondes auront un objectif de sensibilisation et de formation aux réalités des échanges entre les professionnel-le-s du social et les usager-ère-s/la population dans un contexte de grande diversité⁴⁷ et à la dimension des enjeux inhérents au racisme, intrinsèquement liés à ces questions.</p>
<p>Responsable principal du projet</p> <p>Maisons De Quartier</p>
<p>Partenaires</p> <ul style="list-style-type: none"> • Institutions publiques ; • Secteur associatif.
<p>Objectifs à atteindre</p> <p>Organisation de 3 séances/tables rondes par an avec pour objectif la sensibilisation et la formation d'une soixantaine de citoyen-ne-s/usager-ères et de 20 membres du personnel des Maisons de quartier minimum.</p>
<p>Indicateurs</p> <p>Suivi :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nombre de séances/sessions organisées. <p>Evaluation :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nombre de personnes ayant participé ; • Public/usager-ère ; • Personnel interne.
<p>Budget</p> <p>1500 euros</p>
<p>Action prévue à court terme, moyen terme ou long terme :</p> <p>Court terme (mars 2023).</p>

⁴⁷ Dans le cadre de plan d'action, le mot *diversité* suivi d'un astérisque se comprendra dans le sens de diversité sociale, culturelle, de convictions philosophiques ou religieuses, de couleur de peau, de nationalité ou d'origine nationale, d'ascendance, etc.

<p>Nom de l'action</p> <p>Renforcement des connaissances de toutes les personnes en contact avec la population sur la Circulaire relative à la politique de recherche et de poursuite en matière de discriminations et de délits de haine (en ce compris les discriminations fondées sur le sexe). (=COL 13/2013)</p>
<p>Description</p> <p>Nous allons lancer un nouvel appel pour des référents et référentes COL 13/2013.</p> <p>Ces nouvelles personnes référentes seront formées et devront être connues en zone et plus particulièrement au sein de leur commissariat afin de pouvoir être contactées par le personnel de première ligne en contact avec la population en cas de doute pendant la rédaction d'un PV.</p> <p>De plus, une formation pour le personnel d'accueil et de Front desk pourra être organisée concernant la COL 13/2013.</p>
<p>Responsable principal du projet</p> <p>Police de Bruxelles Capitale Ixelles.</p>
<p>Partenaires</p> <ul style="list-style-type: none"> • Partenaires externes pour les formations; • Cellule communication ; • Cellule formation de la zone.
<p>Objectifs à atteindre</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Un appel pour de nouveaux et nouvelles référents sera fait; 2. Nous souhaitons former un maximum de ces référents ; 3. Nous allons proposer à notre personnel Front Desk de suivre la formation COL 13/2013. Le reste du personnel brigades territoriales d'intervention (BTI) sera formé sur base volontaire.
<p>Indicateurs</p> <p>Suivi :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Évolution du nombre de personnes référentes ; • Nombre de formations organisées pour les personnes référentes ; • Nombre de formations COL 13/2013 organisées pour le personnel de première ligne. <p>Evaluation :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nombre de nouvelles personnes référentes identifiées ; • Nombre de personnes formées en tant que référentes ; • Nombre de personnes formées à la COL 13/2013.
<p>Budget</p> <p>Budget formation.</p>
<p>Action prévue à court terme/moyen terme/long terme</p> <ul style="list-style-type: none"> • L'appel aux personnes référentes sera fait à court terme en 2023. • La formation des personnes référentes sera faite à moyen terme car le nombre de places pour les formations de personnes référentes dépend des partenaires de formation dans les 2 ans. • La formation du personnel front desk sera faite à moyen terme dans les 2 ans. Pour les autres membres du personnel opérationnel, la formation sera faite sur le long terme.

<p>Nom de l'action :</p> <p>Amélioration de l'accessibilité des mécanismes de plainte pour les citoyens et citoyennes.</p>
<p>Description :</p> <p>Nous souhaitons organiser une campagne d'information à destination des citoyennes et citoyens afin de les informer sur ce qu'est un délit de haine pour qu'ils sachent quand porter plainte.</p> <p>Nous souhaitons également organiser une campagne d'information, liée à la précédente, afin d'informer les citoyens et citoyennes sur leurs possibilités de déposer une plainte (également contre la police) pour les crimes/délits de haine. Les questions clés seront : où porter plainte, auprès de qui, comment etc..</p> <p>Nous lancerons la création d'un bouton de plaintes sur le site Web de notre zone de police afin de faciliter l'accessibilité des mécanismes de plainte en particulier contre la police.</p>
<p>Responsable principal du projet</p> <p>Zone de police Bruxelles Capitale Ixelles</p>
<p>Partenaires</p> <ul style="list-style-type: none"> • Service informatique ; • Service des affaires internes ; • Cellule Communication ; • Cellule égalité des chances de la Ville de Bruxelles ; • Institutions publiques.
<p>Objectifs à atteindre</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Nous souhaitons faire les 2 campagnes d'information à destination du public d'ici 2024 2. Nous souhaitons implémenter le bouton de plaintes sur le site web de la zone de police Bruxelles Capitale Ixelles d'ici fin 2023
<p>Indicateurs</p> <p>Suivi :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nombre d'affiches imprimées et distribuées dans le cadre de cette campagne ; • Nombre de clics sur la campagne en ligne. <p>Evaluation :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Organisation des deux campagnes ; • Création du bouton ; • Nombre de plaintes via le bouton sur le site internet.
<p>Budget :</p> <p>Communication.</p>
<p>Action prévue à court terme/moyen terme/long terme</p> <p>Moyen terme.</p>

<p>Nom de l'action</p> <p>Former les policiers et policières de première ligne au profilage professionnel.</p>
<p>Description</p> <p>Nous allons développer un cadre de référence pour notre personnel opérationnel pour le profilage professionnel (Quand peuvent-ils/-elles procéder à une fouille, dans quelles circonstances, de quelle manière etc.).</p> <p>Nous allons également créer une formation afin qu'un maximum de membres de première ligne puisse être formé au profilage professionnel.</p>
<p>Responsable principal du projet</p> <p>Police de Bruxelles Capitale Ixelles</p>
<p>Partenaires</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cellule formation de la zone ; • Éventuellement partenaires externes pour la formation.
<p>Objectifs à atteindre</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Le cadre de référence sera créé et envoyé à tout le personnel ; 2. Nous allons également créer une formation afin qu'un maximum de membres de première ligne puisse être formé au profilage professionnel
<p>Indicateurs</p> <p>Suivi :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Validation du cadre de référence et de la formation par la hiérarchie ; • Nombre de formations organisées. <p>Evaluation :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nombre de personnes ayant ouvert le cadre de référence ; • Nombre de personnes de 1ere ligne ayant suivi la formation.
<p>Budget :</p> <p>Budget formation.</p>
<p>Action prévue à court terme/moyen terme/long terme</p> <ul style="list-style-type: none"> • Le cadre de référence pourra être créé à court terme ; • Les formations seront prévues sur le long terme afin de donner le temps à tout le monde de suivre la formation.