

POUR UNE BELGIQUE LGBTQI+ FRIENDLY

RAPPORT DE MONITORING

2021 - 2024

Gelijke Kansen
= Egalité des Chances **.be**

Table des matières

| | |
|---|----|
| Avant-propos | 6 |
| Introduction | 8 |
| Monitoring et évaluation..... | 8 |
| Chiffres et réalisations concrètes | 10 |
| Rapportage par objectif* | 16 |
| Axe stratégique I : Accroître les connaissances sur les conditions de vie des personnes LGBTQI+ et sur les manques d'égard à leur rencontre | 16 |
| Objectif opérationnel 1 : Prévoir la formation, la diffusion d'informations et la sensibilisation dans différents domaines | 16 |
| Objectif opérationnel 2 : Organiser une recherche coordonnée et orientée stratégie et une collecte de données en matière de thématiques LGBTQI+ | 32 |
| Axe stratégique II : Les autorités mènent une stratégie incluant les LGBTQI+, en étant attentives aux groupes les plus vulnérables | 34 |
| Objectif opérationnel 3 : Intégrer la thématique LGBTQI+ dans chaque domaine stratégique fédéral..... | 34 |
| Objectif opérationnel 4 : Soutien structurel de la société civile | 38 |
| Objectif opérationnel 5 : Améliorer la législation et sa mise en œuvre dans la politique | 39 |
| Objectif opérationnel 6 : Aux niveaux européen et international, prendre des initiatives concernant les droits des personnes LGBTQI+ | 43 |
| Axe stratégique III : Amélioration du bien-être de la communauté LGBTQI+ | 56 |
| Objectif opérationnel 7 : Viser des soins qui tiennent compte des LGBTQI+..... | 56 |
| Objectif opérationnel 8 : Garantir un lieu de travail incluant les LGBTQI+ | 63 |
| Axe stratégique IV : Renforcer la sécurité des personnes LGBTQI+ | 67 |

Pour une Belgique **LGBTQI+** Friendly

Objectif opérationnel 9 : Améliorer la lutte effective contre les délits et les discours haineux envers les personnes LGBTQI+..... 67

Objectif opérationnel 10 : Lutte contre la discrimination des personnes LGBTQI+..... 70

Lexique..... 74

Pour une Belgique **LGBTQI+** Friendly

Les informations concernant les actions menées ont été collectées et traitées entre mars 2023 et juillet 2023. Les développements postérieurs à cette période ne sont pas inclus dans le présent rapport.

L'utilisation de l'acronyme « LGBTQI+ » dans le présent rapport a pour objectif d'assurer une uniformité et ne peut être interprétée comme excluant l'une ou l'autre sexualité et/ou identité de genre.

Avant-propos

La Belgique est pionnière en matière de droits LGBTQI+ et occupe la deuxième place dans l'évaluation 2023 de la législation et des politiques relatives à la diversité sexuelle réalisée par l'ILGA-Europe. Toutefois, la réalité des personnes concernées est encore et toujours constituée de discriminations et de difficultés dans divers aspects de leur quotidien. Il reste dès lors nécessaire de continuer à lutter pour une société plus égalitaire et plus respectueuse des droits des personnes LGBTQI+.

En 2022, l'adoption du Plan d'action fédéral « pour une Belgique LGBTQI+ friendly » a été un geste fort visant à soutenir, protéger et valoriser les publics LGBTQI+. Ce plan, construit avec neuf autres ministres et secrétaires d'Etat, reflète un engagement collectif, indicateur de la volonté du gouvernement fédéral de continuer à renforcer les droits et l'inclusion des personnes LGBTQI+.

Après un an passé à travailler sur la mise en œuvre des engagements pris au travers de ce plan d'action, l'heure est au premier bilan. A la lecture de ce rapport de suivi intermédiaire, vous apprendrez que le gouvernement fédéral honore ses engagements et a déjà mis en œuvre ou est en train d'entreprendre de nombreuses actions. En effet, en juillet 2023, 48 actions ont été pleinement réalisées, 9 l'ont déjà été partiellement et 54 actions sont en cours de réalisation. Ceci représente un taux d'exécution de 83%.

Comme annoncé dans le plan, l'état des lieux de ce suivi intermédiaire fera l'objet d'une présentation à la société civile sous la forme d'une table ronde. Je souhaite vivement que les constats et conclusions apportés lors de cette table ronde soient considérés comme une opportunité, pour le gouvernement, de réentendre la société civile et ses priorités, de poursuivre et éventuellement d'adapter l'exécution de ses engagements. Après tout, le travail n'est pas terminé. Les efforts pour une Belgique plus inclusive, offrant des chances égales à tous les citoyens du pays, méritent d'être poursuivis sans relâche.

Pour une Belgique **LGBTQI+** Friendly

Je poursuivrai le travail entrepris et continuerai à encourager mes collègues à poursuivre le leur, en espérant que les années 2024 et 2025 soient aussi fructueuses que les précédentes et que des projets ambitieux viendront s'ajouter à la liste des actions déjà réalisées.

Marie-Colline Leroy

Secrétaire d'État à l'Égalité des genres, à l'Égalité des chances et à la
Diversité

Introduction

Le Gouvernement fédéral s'est engagé à intensifier la lutte contre les discriminations à l'égard des personnes LGBTQI+. Fidèle à cet engagement, le plan d'action « pour une Belgique LGBTQI+ friendly » adopté par le Conseil des ministres du 13 mai 2022 démontre une volonté forte d'améliorer la réalité des personnes LGBTQI+ à travers 133 mesures politiques fortes. Ce plan s'appuie sur les deux précédents plans d'action et leurs évaluations, ainsi que sur diverses études et contributions de la société civile LGBTQI+.

La Secrétaire d'État à l'Égalité des genres, à l'Égalité des chances et à la Diversité a pris l'initiative et joue un rôle de coordination dans la mise en œuvre du plan. Les différents partenaires au sein du gouvernement fédéral ont collaboré intensivement à son élaboration en formulant des actions dans leurs domaines de compétence. Les départements concernés sont les suivants : Justice, Intérieur, Affaires étrangères, Coopération au développement, Fonction publique, Asile et migration, Égalité des chances, Mobilité, Santé publique et Emploi. La société civile LGBTQI+ a également été consultée à plusieurs reprises dans le cadre de l'élaboration et la mise en œuvre de ce plan d'action.

Ce plan d'action est basé sur 4 axes stratégiques : connaissance et information, politique d'inclusion, bien-être et santé ainsi que sécurité et anti-discrimination. Ces axes stratégiques ont eux-mêmes été subdivisés en 12 objectifs opérationnels.

Monitoring et évaluation

Le plan d'action « pour une Belgique LGBTQI+ friendly » a désigné le Service Égalité des chances (SPF Justice), lié à la Secrétaire d'État fédérale à l'Égalité des chances, à l'Égalité des genres et à la Diversité, comme responsable du monitoring du plan d'action fédéral. Le résultat de ce monitoring prend la forme du présent rapport qui fait état de l'avancement des actions.

Début 2023, les administrations compétentes ont été invitées à fournir au Service Égalité des chances des indicateurs pour les mesures relevant de leur compétence.

Pour une Belgique LGBTQI+ Friendly

Le plan d'action fédéral prévoit que chaque autorité compétente fournit un état des lieux de l'état d'avancement de l'exécution des actions pour ses compétences respectives. Ce rapport présente cet état des lieux et a été approuvé par les départements et cellules stratégiques concernés.

Après cette approbation, le rapport de monitoring sera discuté avec la société civile, les instances en charge de l'égalité, les administrations compétentes ainsi que leurs autorités politiques lors d'une table ronde. Cette conférence devra permettre d'apporter les adaptations nécessaires ou souhaitables pour l'opérationnalisation du plan d'action en tenant compte des observations des différents acteurs concernés. C'est sur cette base qu'un rapport d'évaluation sera rédigé qui permettra, d'une part, au Gouvernement d'adapter l'opérationnalisation de certaines mesures d'ici la fin de la législature, et d'autre part, à différents acteurs de préparer le travail du prochain gouvernement.

Un rapport final du plan d'action fédéral sera réalisé à l'automne 2024.

Le titre ci-dessous offre un aperçu général des chiffres et des statistiques concernant l'état des lieux de la mise en œuvre des actions. Il contient également trois exemples de réalisations concrètes.

Voici quelques explications sur la manière d'interpréter le statut de la mise en œuvre d'une mesure :

- la mesure est indiquée comme « partiellement réalisée » si certaines actions clairement définies dans le cadre de la mesure ont été réalisées et d'autres actions doivent encore être entreprises. De par leur contenu, toutes les mesures ne se prêtent pas à une éventuelle mise en œuvre partielle ;
- la mesure est indiquée comme « en cours de réalisation » si elle est, dans son ensemble, en train d'être mise en œuvre (si la mesure ne peut pas être divisée en actions distinctes ou si toutes les actions distinctes sont en cours d'exécution) ou si elle est au moins partiellement en cours de réalisation (si la mesure peut être divisée en actions distinctes).

Les actions qui se déroulent de manière continue sont incluses dans la catégorie « en cours de réalisation ».

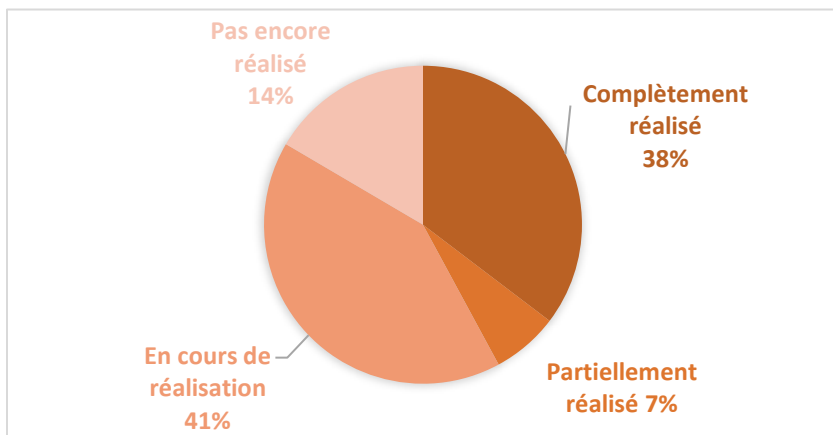
Pour une Belgique LGBTQI+ Friendly

Les informations concernant la mise en œuvre des actions ont été collectées et traitées entre avril et juillet 2023. Les évolutions survenues après cette période ne sont pas reprises dans le présent rapport intermédiaire.

Chiffres et réalisations concrètes

En 2023, si la Belgique occupe la deuxième position sur la RAINBOWEUROPE MAP¹ d'Ilga-Europe², elle continue à s'investir dans la lutte pour l'égalité pour les personnes LGBTQI+.

Les actions du plan d'action fédéral « pour une Belgique LGBTQI+ friendly » sont en cours. Fin juillet 2023, lors du monitoring intermédiaire du plan, 38% des 133 actions ont déjà été mises en œuvre avec succès. En outre, 41 % des actions sont en cours de réalisation et 7 % des actions ont été partiellement mises en œuvre. Seules 14 % des actions prévues ne sont pas encore mises en œuvre.

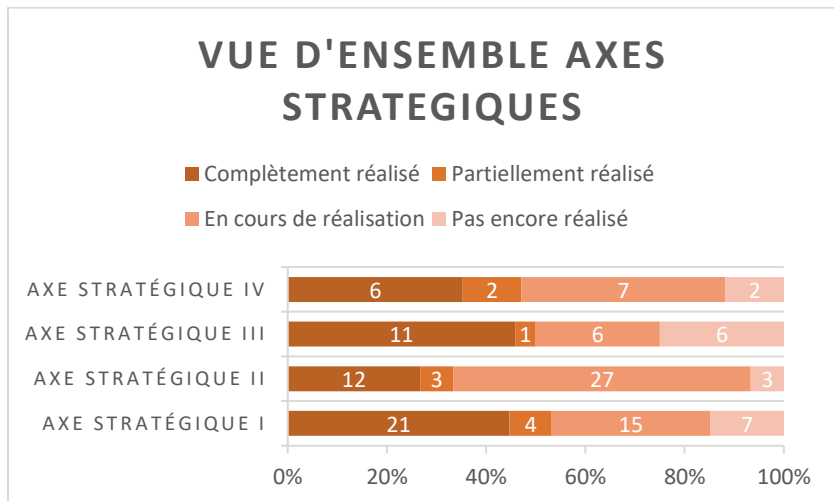


¹ [Annual-Review-Full-2023.pdf \(rainbow-europe.org\)](#).

² European Region of the International Lesbian and Gay Association.

Pour une Belgique LGBTQI+ Friendly

En approfondissant la répartition par axe stratégique, nous obtenons les résultats suivants :



Pour une Belgique **LGBTQI+** Friendly

Axe stratégique I : Accroître les connaissances sur les conditions de vie des personnes LGBTQI+ et sur les manques d'égard à leur rencontre.

Sur les 47 actions prévues dans le cadre du premier axe stratégique, 21 ont été entièrement mises en œuvre. Cela représente 45 % des 47 actions incluses dans l'axe stratégique I. Seules 15 % des actions n'ont pas encore été mises en œuvre.

Axe stratégique II : Les autorités mènent une stratégie incluant les LGBTQI+, en étant attentives aux groupes les plus vulnérables.

L'axe stratégique II comprend 45 actions qui s'inscrivent dans une politique d'inclusion. 29 % de ces 45 actions ont déjà été entièrement mises en œuvre. La proportion la plus élevée d'actions, à savoir 58 %, était en cours de réalisation au moment du suivi. Seul 7 % des actions n'ont pas encore été mises en œuvre au moment du suivi.

Axe stratégique III : Amélioration du bien-être de la communauté LGBTQI+.

46 % des 24 actions visant à améliorer le bien-être de la communauté LGBTQI+ ont été mises en œuvre avec succès au moment du suivi. Un quart des 24 actions n'était pas encore réalisé au moment du monitoring.

Axe stratégique IV : Renforcer la sécurité des personnes LGBTQI+.

Dans le dernier axe stratégique, qui comprend 17 actions, nous constatons que 29 % des actions ont déjà été entièrement mises en œuvre au moment du monitoring. 12 % des actions sont partiellement réalisées et 41 % sont en cours de réalisation.

Sur les 38 % des mesures déjà mises en œuvre, nous mettons en lumière trois projets :

Pour une Belgique LGBTQI+ Friendly

1) L'exposition « Homosexuels et lesbiennes dans l'Europe nazie » à la Caserne Dossin.



La Caserne Dossin a inauguré l'exposition « Homosexuels et lesbiennes dans l'Europe nazie » le 16 février 2023. L'exposition donne un aperçu des dernières évolutions de la recherche historique sur ce sujet. L'exposition débute par une évocation des premiers mouvements homosexuels à la fin du 19^e siècle jusqu'aux années 30 et explique ensuite la persécution des homosexuels et des lesbiennes, principalement sous le régime nazi. Elle présente un panorama de l'oppression dans différents pays européens. L'exposition s'achève sur l'évolution de la commémoration et de la reconnaissance des victimes, de la fin de la deuxième guerre mondiale jusqu'à aujourd'hui.

Cette exposition a été conçue et réalisée par le Mémorial de la Shoah sous la direction scientifique de Florence Tamagne et présentée à Paris en 2021. Les contenus concernant la Belgique et les Pays-Bas ont été réalisés et rajoutés par la Caserne Dossin. Dans ce cadre, la Caserne Dossin a travaillé en collaboration avec des historiens tels que Wannès Dupont, Bart Hellinck, Marc Verschooris en Judith Schuyf.

Pour une Belgique LGBTQI+ Friendly

2) IDAHOT et Rainbowcops

À l'occasion de la Journée internationale contre l'homophobie, la transphobie et la biphobie, la Ministre de l'Intérieur, la Police Intégrée et l'ASBL « Rainbow Cops Belgium LGBTQI+ Police » ont signé, en mai 2022, un protocole qui prévoit, dans le cadre d'un partenariat, un engagement de principe à rechercher de possibles synergies et complémentarités au profit des personnes LGBTQI+ et ceci, en respectant la mission, la vision et les valeurs des organisations précitées.

Le Commissaire général de la Police Fédérale et le Président de la Commission Permanente de la Police Locale s'engagent à tenir une concertation régulière avec l'ASBL.



Le protocole précise notamment que l'ASBL « Rainbow Cops Belgium LGBTQI+ Police » pourra utiliser les canaux et moyens de communication de la Police Fédérale afin de communiquer ses initiatives nationales, en partenariat avec la Direction de la communication (CGC). L'association est également autorisée à utiliser gratuitement l'infrastructure de la Police Fédérale pour l'organisation de ses assemblées, réunions, journées d'étude et formations.

Cette année encore la Police Fédérale et plusieurs zones de la Police Locale se mobilisent autour de la Journée internationale contre l'homophobie, la transphobie et la biphobie en hissant des drapeaux arc-en-ciel sur leurs bâtiments. L'objectif est de rappeler l'importance d'une politique de diversité, de respect et d'inclusion.



3) Institut de formation judiciaire

La question de la discrimination et de l'incitation à la haine est régulièrement abordée dans le cadre des différentes formations dispensées par l'Institut de formation judiciaire (IFJ) aux magistrats et membres du personnel de l'ordre judiciaire. Parmi les sujets traités, les questions juridiques liées au genre et à l'orientation sexuelle sont largement abordées. Elles sont étudiées aussi bien d'un point de vue substantiel qu'à travers des mises en situation. Les formations de base et spécialisées proposées dans ce cadre ont pour but tant de transmettre des informations et des expériences que de sensibiliser.

Par exemple, une formation sur la lutte contre les délits de haine et la discrimination est organisée annuellement depuis 2012. Elle est obligatoire pour tous les magistrats en formation (stagiaires) durant leur seconde année de formation. Entre 2020 et 2023, la formation a réuni 168 (futurs) magistrats. Le programme est adapté chaque année, en fonction de l'évolution législative et jurisprudentielle et en concertation avec le groupe de travail composé de magistrats et d'experts en la matière (cf. action n°11). Ou encore, quatre sessions d'une formation sur la diversité au sein des tribunaux à destination des magistrats intéressés ont déjà été organisées, avec un total de 75 participants environ (cf. action n°13).

Rapportage par objectif*

(*Les informations concernant les actions menées ont été collectées et reçues entre mars 2023 et juillet 2023. Par conséquent, certaines actions peuvent avoir été menées et achevées dans l'intervalle).

| | | |
|--|--|---|
| Axe stratégique I : Accroître les connaissances sur les conditions de vie des personnes LGBTQI+ et sur les manques d'égard à leur rencontre | | |
| Objectif opérationnel 1 : Prévoir la formation, la diffusion d'informations et la sensibilisation dans différents domaines | | |
| 1. | Intégrer la dimension SOGIESC dans le programme de formation sur la diversité au sein du gouvernement fédéral. | |
| | Le module e-div d'UNIA, contenant les thèmes LGBTQI+, est promu dans l'offre de formation standard BOSA depuis la migration vers le nouveau site ; les consultations sont monitorées pour mesurer l'intérêt des fonctionnaires fédéraux pour ce thème. | |
| | <p>Au cours du premier trimestre, une lettre d'information a attiré l'attention sur cet outil pédagogique de grande qualité. La formation est disponible sur le site Internet afin d'encourager les fonctionnaires fédéraux à y participer. Au 30 mars 2023, le module a été consulté au moins 271 fois. Ce chiffre regroupe les consultations en français et en néerlandais réparties sur les années 2022 et 2023.</p> <p>e-Div : prévenir les discriminations pour mieux gérer la diversité online BOSA (belgium.be)</p> | <p>Administration(s) SPF BOSA</p> |
| <p>Le SPF BOSA continue de former les acteurs de la sélection aux questions liées à la diversité, dont les aspects LGBTQI+ ; les consultations font l'objet d'un suivi.</p> <p>288 consultations ont été enregistrées récemment (à partir du 30 mars 2023) pour le module en ligne pertinent. Ce chiffre regroupe les consultations en français et en néerlandais réparties sur les années 2022 et 2023.</p> | <p>État des lieux Complètement réalisé</p> | |
| 2. | Former le personnel de première ligne du centre de traitement des demandes sur la diversité sexuelle et de genre dans le contexte de l'asile et de la migration, afin qu'il dispose de connaissances suffisantes sur le sujet pour exercer ses fonctions de manière appropriée. | |
| | La formation continue structurelle des fonctionnaires de première ligne à la diversité sexuelle et de genre figure dans les plans de subvention et le plan de formation. | |
| | <p><i>Office des étrangers</i></p> <p>La capacité de former des fonctionnaires de première ligne de l'Office des étrangers à la diversité sexuelle et de genre figure dans un projet de subvention du Fonds européen pour l'asile, la migration et l'intégration (AMIF) visant à optimiser les processus dans le centre d'arrivée et à favoriser l'identification des vulnérabilités.</p> | <p>Administration(s) Office des étrangers, Fedasil</p> |

| | | |
|------------------|---|---|
| | <p>La formation des nouveaux fonctionnaires de première ligne a été planifiée et un module en ligne ou permanent est accessible pour la formation continue et la révision.</p> | |
| | <p><i>Office des étrangers</i> Une personne de la Cellule Vulnérables et une personne du centre d'enregistrement participent au groupe de travail interne « Coordination du gender mainstreaming » de l'Office des étrangers. Six membres du personnel de la première ligne ont suivi une formation sur l'identité de genre au Commissariat général aux réfugiés et aux apatrides. 70 personnes de tous les services ont suivi un webinaire sur les engagements de l'Office des Étrangers en matière de genre.</p> <p>Le coordinateur « gender mainstreaming » a suivi une formation « Train the trainer » et peut désormais intervenir en tant que formateur interne.</p> | |
| | <p>Disponibilité d'une offre de formation permettant de soutenir, de sensibiliser et de former (à terme) le personnel de première ligne du centre d'arrivée.</p> | |
| | <p><i>Fedasil</i> Fedasil a sélectionné pour la période 2023-2025 deux projets avec financement européen (AMIF), 'Safer spaces for LGBTI+ asylum seekers' mis en œuvre par KLIQ asbl et 'Safer spaces for LGBTI+ asylum seekers' mis en œuvre par la Fédération Prisme, avec l'objectif de travailler de manière inclusive au niveau du genre en (1) développant une offre de formation qui permet de soutenir, sensibiliser et former (dans la durée) le personnel de première ligne des centres d'accueil ; (2) informant et sensibilisant les résidents des centres d'accueil.</p> <p>En juillet 2023, une première version de la conception du cadre de recherche a été soumise par l'asbl KLIQ à Fedasil et commentée par l'Agence.</p> | <p>État des lieux Office des étrangers : partiellement réalisé, Fedasil : en cours de réalisation</p> |
| <p>3.</p> | <p>Mettre à disposition des outils pour mettre les résidents en contact avec des organisations spécialisées et leur fournir des informations sur le sujet des LGBTQI+ dans les centres d'accueil ouverts ainsi que dans les centres de détention fermés et dans le centre d'enregistrement.</p> | |
| | <p>Depuis le mois de mars 2023, chaque centre fermé compte une personne de référence pour les questions de genre à laquelle il peut être fait appel ainsi que, de manière occasionnelle, un groupe de travail pouvant contribuer à la résorption des lacunes.</p> | |
| | <p><i>Office des étrangers</i> Dans chaque centre fermé se trouve une personne de référence pour les questions de genre et chaque centre a identifié des points à améliorer dans le cadre du plan d'action « gender mainstreaming » afin de s'atteler à cette thématique (avec un groupe de travail).</p> | <p>Administration(s) Office des étrangers, Fedasil</p> |
| | <p>Les centres disposent du matériel et des contacts nécessaires pour mettre les résidents en contact avec des organisations spécialisées et leur fournir des informations. Une concertation y est prévue avec Fedasil et le centre d'arrivée et le rythme de développement du matériel pour les centres ouverts fait l'objet d'un suivi.</p> | |

| | | |
|------------------|---|--|
| | <p><i>Office des étrangers</i> Jusqu'à présent, les informations sont proposées sur une base individuelle discrète et chaque centre dispose d'une personne de contact du groupe de travail « gender mainstreaming » à laquelle les personnes de référence peuvent s'adresser pour des questions spécifiques concernant le matériel et le soutien. Plusieurs centres travaillent à la rédaction de standards et de normes pour l'accueil de personnes transgenres, de sexualités différentes et de genres différents, assistés dans cette tâche par la coordination « gender mainstreaming ». Les centres qui n'accueillent pas de personnes transgenres travaillent à des activités spécifiquement axées sur la dimension du genre et à l'intégration de la perspective de genre dans le trajet d'intégration de nouveaux collaborateurs.</p> | <p>État des lieux Office des étrangers : en cours de réalisation ; Fedasil : pas encore réalisé</p> |
| | <p>Les outils / supports d'information / offres des organisations spécialisées sont disponibles dans les centres d'accueil de Fedasil.</p> | |
| | <p><i>Fedasil</i> Lors des consultations entre Fedasil et les organisations KLIQ vzw et la Fédération Prisme, il leur a été demandé, dans le cadre de leurs recherches préliminaires approfondies sur les besoins des demandeurs LGBTQI+ et ceux des professionnels du secteur de l'accueil, de vérifier également si des outils sont disponibles dans les centres pour mettre les résidents en contact avec des organisations spécialisées et leur fournir des informations sur le sujet des LGBTQI+.</p> | |
| <p>4.</p> | <p>Fournir un module structurel dans la formation de base du personnel de Fedasil sur les questions LGBTQI+.</p> | |
| | <p>Disponibilité d'une offre de formation qui permet de soutenir, sensibiliser et former (à terme) les collaborateurs de première ligne des centres d'accueil.</p> | |
| | <p>Fedasil a sélectionné, pour la période 2023-2025, deux projets avec financement européen (AMIF), 'Safer spaces for LGBTI+ asylum seekers' mis en œuvre par KLIQ asbl et 'Safer spaces for LGBTI+ asylum seekers' mis en œuvre par la Fédération Prisme, avec l'objectif de travailler de manière inclusive au niveau du genre en (1) développant une offre de formation qui permet de soutenir, sensibiliser et former (dans la durée) le personnel de première ligne des centres d'accueil ; (2) informant et sensibilisant les résidents des centres d'accueil.</p> <p>En juillet 2023, une première version de la conception du cadre de recherche a été soumise par l'asbl KLIQ à Fedasil et commentée par l'Agence.</p> | <p>Administration(s) Fedasil</p> <p>État des lieux En cours de réalisation</p> |
| <p>5.</p> | <p>Rendre facile d'accès des informations sur les questions LGBTQI+ sur le site web www.fedasilinfo.be.</p> | |
| | <p>Création de la page « Identité de genre et sexualité » sur le site Internet www.fedasilinfo.be, traduction dans toutes les langues du site (14 au total) et publication sur le site Internet de Fedasil, ainsi que sur l'i-Net, en mettant la page en évidence.</p> | |
| | <p>La page web « Identité de genre et sexualité » a été créée sur le site Internet de Fedasil et est disponible dans les 14 langues du site. Les termes du glossaire LGBTQI+ ont été publiés sur la page « Identité de genre et sexualité » et également traduits dans les 14 langues.</p> | <p>Administration(s) Fedasil</p> |

| | | |
|-----------|--|--|
| | La nouvelle page « Identité et sexualité » doit encore être mise en évidence par une publication sur le site web de Fedasil, sur i-Net, sur X et sur Facebook. | État des lieux Partiellement réalisé |
| 6. | Traiter de l'orientation sexuelle et de l'identité de genre au sein des informations fournies à tous les demandeurs de protection internationale dans les structures d'accueil ouvertes. | |
| | Les thématiques de l'orientation sexuelle et de l'identité de genre sont abordées dans les informations (orales/écrites) fournies aux demandeurs de protection internationale. | |
| | Afin de fournir des informations adéquates, une formation a été prévue pour le personnel (cf. actions n°2 et 3). Fedasil souligne qu'une attention particulière doit être accordée à l'interdiction de la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle en Belgique. | Administration(s) Fedasil |
| | Pour atteindre l'objectif de cette action, une boîte à outils destinée aux corésidents de demandeurs d'asile LGBTQI+ dans les centres d'accueil sera également élaborée. Cette boîte à outils sera disponible en plusieurs langues et vise à améliorer le comportement des corésidents à l'égard des personnes LGBTQI+. Une attention spécifique sera accordée à l'interdiction de la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle en Belgique. | État des lieux En cours de réalisation |
| 7. | Aborder l'orientation sexuelle et l'identité de genre dans les outils d'information mis à la disposition des résidents (dépliants, affiches, fedasilinfo) et dans les séances d'information destinées aux résidents dans les centres d'accueil ouverts sur la vie en Belgique et les droits et obligations. | |
| | La présence de dépliants et d'affiches dans les centres d'accueil. | |
| | Dans le cadre des actions n°3 et 6, qui prévoient la mise à disposition d'informations et de matériel aux centres d'accueil, des dépliants et des affiches seront mis à la disposition des centres d'accueil. | |
| | Les demandeurs ont connaissance du site Internet www.fedasilinfo.be et l'utilisent (cf. action n°5). | Administration(s) Fedasil |
| | Dans le cadre de l'action n°5, qui facilite l'accès à l'information sur les questions LGBTQI+ sur le site Internet de Fedasil, une page « Identité de genre et sexualité » a été créée sur ce site, laquelle est disponible dans les 14 langues du site. Les termes du glossaire LGBTQI+ ont été publiés sur la page « Identité de genre et sexualité » et également traduits dans les 14 langues. La page « Identité et sexualité » sera promue par une publication sur le site web de Fedasil, i-Net, X et Facebook. | |
| | Attention accordée à l'orientation sexuelle et à l'identité de genre lors de l'information et de l'accompagnement du résident tout au long de son séjour (arrivée, séjour, départ) dans le réseau d'accueil (cf. action n°6). | |
| | Dans le cadre des actions n°2, 3 et 6, les prochaines étapes consistent à développer une offre de formation sur le travail inclusif à l'égard des personnes LGBTQI+ et à développer une boîte à outils pour les corésidents des demandeurs d'asile LGBTQI+ dans les centres d'accueil. Celle-ci sera disponible dans différentes langues et vise à améliorer le comportement des corésidents à l'égard des personnes LGBTQI+. | État des lieux En cours de réalisation |

| | | |
|-----------|---|---|
| | <p>La thématique de l'orientation sexuelle et de l'identité de genre figure dans l'orientation sociale proposée aux demandeurs de protection internationale.</p> <p>La Cellule Participation à la société (Département « Orientation future ») de Fedasil développera une offre d'orientation sociale (vie en Belgique et droits et devoirs) pour les résidents des centres d'accueil. L'orientation sexuelle et l'identité de genre y seront abordées, ainsi que l'interdiction de la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle.</p> | |
| 8. | <p>Évaluer si l'outil actuel répond aux besoins des personnes LGBTQI+ dans le centre de demande et ajuster ou introduire un outil alternatif si nécessaire.</p> <p>Un outil adapté est disponible dans le centre d'arrivée.</p> <p>Compte tenu de la situation actuelle du réseau d'accueil (crise de l'accueil), cette mesure n'a pas encore été mise en œuvre.</p> | <p>Administration(s) Fedasil</p> <p>État des lieux Pas encore réalisé</p> |
| 9. | <p>Continuer à prêter attention à la situation des personnes LGBTQI+ lors de l'établissement de la liste des « pays d'origine sûr ».</p> <p>Les avis du Commissariat général aux réfugiés et aux apatrides (CGRA) accordent toujours une attention particulière à l'aspect LGBTQI+.</p> <p><i>CGRA</i> Dans l'attente de l'arrêté royal établissant les pays d'origine sûrs dans lequel il a été tenu compte de la situation des personnes LGBTQI+. Il s'agit d'un engagement récurrent. La Belgique a actualisé cette liste pour la dernière fois le 14 janvier 2022.</p> | <p>Administration(s) Commissariat général aux réfugiés et aux apatrides (CGRA), SPF Affaires étrangères</p> <p>État des lieux CGRA : complètement réalisé/en cours de réalisation</p> |

| | | |
|-------------------|--|---|
| <p>10.</p> | <p>Continuer à former le personnel sur le thème des LGBTQI+.</p> | |
| | <p>La formation relative à l'orientation sexuelle et à l'identité de genre (SOGI) est dispensée aux officiers de protection (OP), à leurs superviseurs (sups) et aux interprètes.</p> <p>En ce qui concerne les officiers de protection, la formation « orientation sexuelle » s'inscrit dans le programme de formation obligatoire de chaque officier de protection (OP) et de chaque superviseur (sup) du CGRA. Des informations et instructions générales concernant l'identité de genre sont fournies à tous les OP et sups.</p> <p>Une catégorie d'OP plus spécialisée (gender PO) reçoit une formation plus approfondie sur l'identité de genre.</p> <p>Un certain nombre d'interprètes reçoivent une formation sur la SOGI. Les interprètes fournissent leurs services au CGRA à titre d'indépendant. Ils participent sur une base volontaire à certaines formations et sont encouragés par différents incitants à assister aux cours : ils reçoivent une rétribution pour leur participation à la formation. D'autres avantages sont encore liés à la participation à des formations.</p> <p><u>Quelques chiffres :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Une formation sur « le traitement de demandes de protection internationale dans lesquelles l'orientation sexuelle est invoquée » donnée à 275 officiers de protection et superviseurs du CGRA entre 2021 et 2022. - Une formation sur l'identité de genre donnée à 12 OP et sups du CGRA ayant intégré en 2022 l'équipe « Gender PO », c'est-à-dire l'équipe d'OP et de sups plus spécialisés qui se voient confier les affaires les plus complexes en termes de genre. Cette formation est obligatoire pour les OP concernés ; il s'agit donc d'une mesure permanente et régulière. - En ce qui concerne les interprètes, selon les estimations, entre 100 et 120 de ceux qui travaillent pour l'instant pour le CGRA ont suivi une formation spécifique à la SOGI. À l'automne de 2023, une nouvelle formation à la SOGI sera proposée aux interprètes. <p><i>* Officiers de protection : agents du CGRA qui traitent les demandes de protection internationale.</i></p> | <p style="text-align: center;">Administration(s) CGRA</p> <hr/> <p style="text-align: center;">État des lieux En cours de réalisation</p> |
| <p>11.</p> | <p>Organiser une formation de base sur la lutte contre les délits de haine et la discrimination (Institut de Formation Judiciaire - IFJ) pour les stagiaires judiciaires, les magistrats et les membres du personnel judiciaire.</p> | |
| | <p>Cette formation est organisée annuellement depuis 2012 et est obligatoire pour tous les magistrats en formation (stagiaires) durant leur deuxième année de formation. Entre 2020 et 2023, la formation a réuni 168 (futurs) magistrats. Le programme est adapté annuellement en concertation avec le groupe de travail composé de magistrats et d'experts en la matière. Les adaptations sont apportées en fonction de l'évolution législative et jurisprudentielle. Elles suivent également, d'un point de vue</p> | <p style="text-align: center;">Administration(s) SPF Justice, Institut de Formation Judiciaire (IFJ)</p> |

| | | |
|------------|---|--|
| | plus pratique, l'évolution des différentes formes de manifestation des délits de haine et des discriminations et proposent des cas pratiques axés sur l'expérience et la pratique actuelles. | État des lieux Complètement réalisé |
| 12. | Organiser une formation approfondie sur la lutte contre les délits de haine : caractéristiques spécifiques de la cyber-haine (IFJ) pour les magistrats de référence et les autres magistrats et membres du personnel judiciaire intéressés. | |
| | L'action a été bien réalisée et le groupe de travail a été constitué ; programme en projet existant mais à actualiser ; dates de formation à fixer. | |
| | Une nouvelle édition est en préparation. Les travaux avaient été suspendus durant la crise du coronavirus car ce type de formation doit se donner en format présentiel. Une concertation est en cours afin de reprendre les travaux et d'organiser une nouvelle édition de la formation au cours de l'année judiciaire 2023-2024. | Administration(s) SPF Justice, IFJ |
| | Un groupe de travail a déjà été constitué. Il existe déjà un projet de programme mais celui-ci doit encore être mis à jour et finalisé. Dans les phases suivantes, une nouvelle réunion du groupe de travail aura lieu et une actualisation du programme sera prévue, ainsi que l'identification des intervenants et la fixation des dates de formation. C'est prévu pour l'année judiciaire 2023-2024. | État des lieux En cours de réalisation |
| 13. | Organiser une formation sur la diversité au sein des tribunaux (IFJ) pour tous les magistrats intéressés. | |
| | Les objectifs d'une future édition éventuelle doivent être revus et précisés. | |
| | Quatre sessions de cette formation ont déjà été organisées, pour un total de 75 participants environ. Il est possible d'organiser des formations sur une base régulière. | Administration(s) SPF Justice ; IFJ |
| | L'intérêt pour la formation semble diminuer avec le temps et il y a un sentiment que les objectifs doivent être revus et précisés en vue d'une future édition éventuelle. | État des lieux Complètement réalisé |
| 14. | Organiser diverses initiatives sur la diversité et l'inclusion. | |
| | Cf. actions n°11, 12 et 13. | |
| | L'Institut de Formation Judiciaire en charge des formations pour les magistrats et les membres du personnel judiciaire s'engage dans l'organisation de diverses initiatives sur la diversité et l'inclusion. Les actions telles que l'organisation d'une formation de base « Lutte contre les crimes de haine et discriminations » en font partie. | Administration(s) SPF Justice ; IFJ |
| | Le SPF Justice a également organisé plusieurs initiatives (par exemple, une table ronde sur les LGBTQI+, la brochure "LGBTQIA+ sur le lieu de travail"). | État des lieux Complètement réalisé |

| | | |
|------------|---|---|
| 15. | Intégrer la diversité sexuelle et la diversité des genres dans les formations à destination des agents du SPF Affaires étrangères, Commerce extérieur et Coopération au Développement (stagiaires, journées diplomatiques, journées des collaborateurs). | |
| | Formations dans lesquelles le thème de la diversité sexuelle et de genre a été inclus pour les services de recrutement et de formation (Onboarding). | |
| | <p>La formation en matière de genre a eu lieu et le personnel des sections ‘recrutement’ et ‘formation’ a été sensibilisé à la question. La formation a été donnée par l’ASBL Kliq (Cavaria). Sur la base des constatations de l’analyse à effectuer, le SPF Affaires étrangères envisagera de réitérer ce type de formation et de l’étendre à d’autres groupes cibles. Les participants ont évalué positivement la formation.</p> <p>Les sections P&O ont commencé à se pencher sur la possibilité de réitérer la formation et de l’étendre, éventuellement par des adaptations, à d’autres groupes cibles.</p> <p>Depuis 2021, le SPF a lancé un programme de formation sur les « préjugés et stéréotypes liés au genre » dans le cadre d’un plan d’action spécifique sur le genre en collaboration avec l’Institut pour l’égalité des femmes et des hommes. Par ailleurs, le thème de la diversité sexuelle et de genre est abordé dans les formations « genre » à destination du personnel, et plus particulièrement dans les formations destinées aux stagiaires diplomates (environ une à deux formations par an pour les nouveaux stagiaires). Les questions LGBTQI+ seront abordées plus en détail dans les futures formations sur le genre destinées au personnel de la DG Coopération au développement.</p> <p>Le SPF travaille sur une enquête sur la diversité et l’inclusion pour tous les membres du personnel. Les constatations serviront à établir un plan d’action pour les prochaines années. Le critère LGBTQI+ sera intégré dans l’enquête.</p> <p>Enfin, en juin 2023, le service droits de l’Homme et Démocratie du SPF Affaires étrangères a organisé une formation sur les mouvements anti-genre, au cours de laquelle les intervenants ont élaboré sur l’émergence des mouvements anti-genre mondiaux, leurs objectifs et les stratégies par lesquelles ils (tentent de) les atteindre. Les membres de l’administration centrale ainsi que les membres de nos ambassades y ont participé en nombre.</p> | <p>Administration(s) SPF Affaires étrangères</p> <p>État des lieux Complètement réalisé</p> |
| 16. | Analyser le contenu des formations police de base (toutes les formations) et continue afin de distinguer ce qui est pertinent de ce qui ne l’est plus. | |
| | Fichiers d’attestation actualisés. | |
| | <p>Dans le cadre d’un projet d’harmonisation sous la direction de la gestion des formations, une analyse de la formation de base sera effectuée (projet en cours).</p> | <p>Administration(s) Police fédérale (Diversité, Académie nationale de police (ANPA))</p> <p>État des lieux En cours de réalisation</p> |

| | | |
|------------|---|---|
| 17. | Repenser et actualiser les formations police existantes jugées pertinentes pour les thématiques LGBTQI+. | |
| | Liste mise à jour des cours pertinents. (En attente action n°16) | |
| | | Administration(s) Police fédérale (Diversité, Académie nationale de police (ANPA)) |
| | | État des lieux Pas encore réalisé |
| 18. | Harmoniser le contenu des formations de base et inclure les questions LGBTQI+. | |
| | Contenu du programme d'étude de la formation de base 'Inspecteur de police' (INP) adapté. (En attente action n°16) | |
| | | Administration(s) Police fédérale (Diversité, Académie nationale de police (ANPA)) |
| | | État des lieux Pas encore réalisé |
| 19. | Créer des modules de formations continues en matière de diversité, en ligne et modulables selon le service et les besoins. | |
| | Nouveaux modules. Pas d'informations spécifiques disponibles. | |
| | | Administration(s) Police fédérale (Diversité, Académie nationale de police (ANPA)) |
| | | État des lieux Pas encore réalisé |
| 20. | Promouvoir les actions de sensibilisation des Rainbowcops lors d'une campagne de sensibilisation destinée à la police. | |
| | Communication. Dans le cadre des actions de sensibilisation, des publications ont été placées à l'occasion du dixième anniversaire de Rainbow Cops Belgium (16-12-2022, hôtel de ville de Bruxelles), lors de la Pride week (action drapeau arc-en-ciel, stand RCB, etc.) et au stand du Village policier du 21-07-2022. Le 17 mai 2022, un protocole a été signé qui règle la collaboration entre la Police fédérale, la Police locale et la Police LGBTQI+ de Rainbow Cops Belgium. | |
| | | Administration(s) Police fédérale (Diversité, Direction de la Communication (CGC)) |
| | | État des lieux En cours de réalisation |

| | | |
|-----|---|--|
| 21. | Créer un catalogue de bonnes pratiques sur la diversité et sensibiliser les membres du personnel de la police à son utilisation (tant pour l'input que l'output). | |
| | Créer un catalogue de bonnes pratiques sur la diversité et sensibiliser les membres du personnel à son utilisation (tant pour l'input que pour l'output). | |
| | La publication d'un guide sur la communication inclusive (collaboration SGR) et d'une fiche pratique « TRANSGENRE - Guide pour HR managers » a été réalisée. | <p>Administration(s) Police fédérale (Diversité, Direction de la Communication (CGC))</p> <p>État des lieux Complètement réalisé</p> |
| 22. | Lancer une campagne de sensibilisation grand public dont la thématique LGBTQI+ sera choisie en collaboration avec les associations concernées. | |
| | Demander l'obtention de différentes subventions après l'exécution de l'appel à projets. Octroi de subventions à diverses organisations, réparties sur l'ensemble de la Belgique. Exécution réussie des projets auxquels une subvention est octroyée. | |
| | <p>La mesure est exécutée sous la forme d'un appel à projets. Cet appel à projets a pour but de créer, avec la société civile, une plus grande visibilité pour le groupe cible LGBTQI+ dans les espaces publics. L'appel à projets a été créé et a été lancé le 17 mai 2023. Le guide des subventions et le formulaire de demande sont consultables sur le site internet.</p> <p>Pour la fin 2023, il sera décidé quelles sont les organisations qui, avec leur projet, peuvent susciter une plus grande sensibilisation dans les espaces publics et qui prévoient une plus grande visibilité pour la communauté LGBTQI+.</p> | <p>Administration(s) Service Égalité des chances (SPF Justice), IEFH</p> <p>État des lieux En cours de réalisation</p> |
| 23. | Augmenter le nombre de formations au sujet des réalités des personnes trans, non binaires, de genre fluide et intersexes, notamment pour les professionnels de la santé qui le souhaitent. | |
| | De nouvelles formations ont été développées sur la réalité des personnes trans, non binaires, de genre fluide et intersexes. | |
| | <p>Des formations ont été développées par le Centre for Reproductive Health Belgique qui prêtent une attention particulière à et proposent des modules spécifiques concernant des thèmes LGBTQI+ dans le cadre du programme de soutien Violences familiales (VF) – Violences sexuelles (VS) – Mutilations génitales féminines (MGF).</p> <p>En 2022 et 2023, Genres Pluriels a également organisé des formations à destinations des professionnels de la santé qui le souhaitent sur base volontaire.</p> | <p>Administration(s) Service Égalité des chances (SPF Justice), IEFH</p> <p>État des lieux Complètement réalisé</p> |

| | | |
|--|--|---|
| 24. | Poursuivre les formations de l'IEFH sur la législation discrimination et l'égalité des genres pour les entreprises et les acteurs publics. | |
| | Autant de formations ont été dispensées par rapport à la moyenne des 3 dernières années. | |
| | Les formations relatives à la discrimination et à la législation sur le genre pour les entreprises et les acteurs publics sont dispensées en permanence. Environ 50 formations sont dispensées chaque année par l'IEFH. | Administration(s) Service Égalité des chances (SPF Justice), IEFH |
| | | État des lieux En cours de réalisation |
| 25. | Former le personnel sur l'inclusion, les préjugés et la discrimination. | |
| | Organisation du webinaire « Pour une culture organisationnelle inclusive ». | |
| | Le webinaire a été organisé. | Administration(s) SPF Mobilité |
| | Campagne d'affichage sur les comportements indésirables sur le lieu de travail (sexisme, discrimination...). | |
| | Les affiches doivent être réalisées par le graphiste et diffusées. La campagne d'affichage sur les comportements indésirables sur le lieu de travail se déroule courant mai-juin 2023. | |
| | Campagne de sensibilisation sur le sexisme (conférence sur le sexisme, atelier d'improvisation sur le sexisme). | État des lieux Complètement réalisé/en cours de réalisation |
| | La conférence a eu lieu en 2023. Un marché public doit être lancé pour l'atelier d'improvisation sur le sexisme. L'atelier d'improvisation sur le sexisme se déroulera à l'automne 2023. | |
| Communication LGBTQI+ lors de la Journée internationale contre l'homophobie et la transphobie. | | |
| La communication LGBTQI+ du 17 mai a été effectuée. | | |
| 26. | Émettre des recommandations, prévoir des formations sur l'utilisation d'un langage inclusif ainsi qu'une sensibilisation supplémentaire sur l'application des lignes directrices. | |
| | | |
| | SNCB Dans le cadre des plans pour la diversité et l'inclusion pour 2019-2021 et 2022-2024, des actions ont été définies dans le domaine du recrutement et de la sélection (offres d'emploi rédigées en utilisant la langue inclusive). Les recommandations pour l'utilisation d'une langue inclusive doivent encore faire l'objet d'un suivi. | Administration(s) SNCB, Infrabel, HR Rail |

| | | |
|-----|--|--|
| | <p><i>Infrabel</i></p> <p>Plusieurs actions ont déjà été mises en œuvre : organisation de séances d'information avec l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes pour les services communication et <i>Human Resources</i> (HR), création d'un mini-guide sur l'écriture inclusive et organisation d'un webinaire sur la diversité de genre et la communauté LGBTQI+, reprenant un volet sur l'importance d'une communication inclusive. L'écriture inclusive est désormais utilisée tant pour la communication tant interne (webnews, par exemple) qu'externe (offres d'emploi inclusives). La mention du genre n'est plus systématiquement demandée dans les questionnaires internes.</p> <p>Les actions suivantes doivent encore être entreprises : la mise à jour du guide sur la communication inclusive (2024) et l'organisation de nouvelles séances de formation pour les services communication et HR afin d'assurer la pérennité de l'utilisation de la communication inclusive (2024).</p> | <p>État des lieux</p> <p>SNCB : en cours de réalisation, Infrabel : partiellement réalisé</p> |
| 27. | <p>Développer une e-brochure pour les managers et les employés sur la transition du genre au travail.</p> | |
| | <p>La brochure a été finalisée et est disponible en ligne (par le biais du centre de documentation et de l'intranet). Une campagne de communication interne a été menée pour informer de l'existence de cette brochure et plusieurs présentations internes y font référence. Enfin, il est prévu de promouvoir la brochure lors de la 'Journée du Coming Out' qui a lieu en octobre.</p> | <p>Administration(s)</p> <p>Infrabel</p> <p>État des lieux</p> <p>Complètement réalisé</p> |
| 28. | <p>Organiser des réunions mensuelles avec le comité sur la diversité (axé sur la sensibilisation au sein du Top 200), composé de responsables de chaque direction.</p> | |
| | <p>Toutes les réunions mensuelles prévues de janvier à juin ont eu lieu. Les réunions reprendront durant le second semestre après une pause estivale. Il s'agit d'une action récurrente, en place depuis 2020 et qui a la vocation de perdurer dans le temps, tant qu'elle sera jugée nécessaire.</p> <p>Le Comité Diversité et Inclusion (ou "Diversity & Inclusion (D&I) Committee") prévoit d'organiser un « forum D&I » à l'attention des autres membres du management afin de discuter librement des questions de diversité et d'inclusion (un « forum D&I » est une rencontre annuelle organisée par le « comité D&I »). Voir mesure 31.</p> | <p>Administration(s)</p> <p>Infrabel</p> <p>État des lieux</p> <p>Complètement réalisé</p> |

| | | |
|--|---|--|
| 29. Enquêter auprès du Top 200 sur leur sensibilisation à la diversité et à l'inclusion. | L'enquête a été réalisée au cours du premier semestre de 2022 et les résultats analysés ont été présentés aux différentes assemblées du personnel. La mesure fera l'objet d'un suivi supplémentaire par le biais d'une part, de l'organisation annuelle d'un « forum Diversité & Inclusion » (virtuel) avec le management. Une première session a été réalisée en 2022, une seconde a eu lieu en juin 2023. | Administration(s) Infrabel |
| | D'autre part, par l'organisation de formations pour le management en collaboration avec UNIA. Quatre groupes de discussion ont déjà été organisés avec UNIA pour définir le contenu de ces formations et six sessions seront organisées entre septembre et décembre 2023. Cette enquête sera reproduite à intervalles réguliers, tous les deux ou trois ans. | État des lieux Complètement réalisé |
| 30. Créer une semaine Diversity & Inclusion (D&I). | La première semaine de la diversité et de l'inclusion (D&I) a été créée en 2021. En 2022, cette semaine de la D&I est devenue le mois de la D&I. | Administration(s) Infrabel |
| | En 2023, la portée a été élargie : - une série de webinaires a été organisée au premier semestre 2023 : sur le sexisme (mars), le racisme inconscient (avril) et la thématique LGBTQI+ (mai) ; - un événement sur le handicap au travail s'est déroulé, en présentiel, en février ; - le mois de la D&I aura lieu en novembre 2023 et comprendra également des événements en présentiel. Le concept doit encore être finalisé ; - un événement en présentiel sur le handicap sera également encore organisé courant 2023. | État des lieux Partiellement réalisé |
| 31. Créer le Forum sur la Diversité et l'Inclusion, il s'agit d'une réunion régulière où les cadres et les experts en D&I cherchent des solutions aux situations auxquelles ils sont confrontés sur le terrain. | L'invitation pour le forum Diversité & Inclusion (D&I) a été lancée. Le forum a eu lieu le 26 juin 2023. Une session s'est déroulée en néerlandais et une en français. Par la suite, les discussions seront analysées et de nouvelles actions seront éventuellement entreprises (septembre 2023). Enfin, Infrabel commencera la préparation du forum D&I 2024. | Administration(s) Infrabel |
| | | État des lieux En cours de réalisation |

| | | |
|------------|--|---|
| 32. | Créer un calendrier D&I en y intégrant les événements marquants nationaux et internationaux en lien avec les questions LGBTQI+, accompagnés d'explications sur le thème. | |
| | <p>Le calendrier Diversité & Inclusion a été publié sur l'intranet d'Infrabel.</p> <p>Le calendrier est mis à jour en continu (avec l'ajout de nouvelles journées et informations) et une promotion du lien vers le calendrier est assurée en interne lors de communications sur la D&I.</p> | <p>Administration(s) Infrabel</p> <p>État des lieux Complètement réalisé</p> |
| 33. | Créer des supports de sensibilisation D&I : témoignages vidéo, affiches, supports de fierté, site D&I sur intraweb, présence dans la presse (journaux, télévision...). | |
| | <p>Plusieurs supports de sensibilisation ont déjà été créés :</p> <ul style="list-style-type: none"> - un site web : Diversité et inclusion Infrabel ; - une vidéo Instagram sur la participation d'Infrabel à la Brussels Pride ; - un pin's Infrabel aux couleurs LGBTQI+ ; - le placement d'autocollants LGBTQI+ sur une trentaine de bâtiments ; - des web news sur l'intranet d'Infrabel ; - des posts sur les réseaux sociaux d'Infrabel et de son CEO ; - un webinaire LGBTQI+. <p>D'autres supports de sensibilisation seront créés au cours du second semestre de 2023 comme le mois de la diversité qui se déroulera en novembre, l'adaptation du contenu des pages LGBTQI+ de leur intranet, la réalisation d'autres vidéos, etc.</p> <p>Ces actions sont des initiatives récurrentes qui sont actualisées chaque année, et ce tout au long de l'année. C'est la raison pour laquelle la mesure est renseignée comme « partiellement réalisée », car l'année n'est pas encore terminée et d'autres actions seront encore menées cette année.</p> | <p>Administration(s) Infrabel</p> <p>État des lieux Partiellement réalisé</p> |
| 34. | Développer l'apprentissage en ligne (e-learning) sur le thème D&I. | |
| | <p>L'accent est tout d'abord mis sur la formation du management avec UNIA (voir mesure 29), dont certains éléments seront également utiles pour le e-learning.</p> | <p>Administration(s) Infrabel</p> <p>État des lieux Pas encore réalisé</p> |

| | | |
|--|--|--|
| 35. Organiser les campagnes de recrutement alignées sur les objectifs D&I. | | |
| | <p>Cette mesure est intégrée dans le processus général des campagnes portant sur l'image de marque de l'employeur (« employer branding ») et fait l'objet d'un suivi en continu.</p> <p>Les offres d'emploi sont inclusives (écriture inclusive, utilisation de visuels reflétant la diversité, voir Home - Infrabel Jobs), une campagne spécifique intitulée 'Ton quotidien peut contenir des traces d'Infrabel', reprenant un focus sur les personnes LGBTQI+, a été réalisée (voir Ton quotidien peut contenir des traces d'Infrabel). Enfin, toutes les campagnes de recrutement mettent en avant les valeurs de la diversité.</p> | <p>Administration(s) Infrabel</p> <p>État des lieux Complètement réalisé</p> |
| 36. Créer une journée thématique sur la diversité lors de la Feel Good Week, entre autres en y organisant un atelier sur les biais inconscients. | | |
| | <p>Cette journée thématique sur la diversité, comportant un sous-thème dédié aux biais inconscients, a eu lieu en 2021. Ce thème a été validé par le groupe de travail transversal FeelGood@Work, qui se compose de représentants issus de l'ensemble des services de HR Rail.</p> | <p>Administration(s) HR Rail</p> <p>État des lieux Complètement réalisé</p> |
| 37. Créer des actions de sensibilisation via l'intranet HR Rail sur les étapes importantes nationales et internationales liées aux questions LGBTQI+. | | |
| | <p>Différentes actions ont été réalisées en 2021 : notamment l'adaptation du logo durant le mois IDAHOT (<i>International Day Against Homophobia, Transphobia and Biphobia</i>), des web news sur le thème, un concours photo de l'arc-en-ciel.</p> | <p>Administration(s) HR Rail</p> <p>État des lieux Complètement réalisé</p> |
| 38. Organiser des sessions d'informations sur les temps de midi, notamment pour l'IDAHOT. | | |
| | <p>En 2022, un « What's Up Lunch » sur « l'identité de genre et l'orientation sexuelle » a été organisé pendant la semaine IDAHOT (<i>International Day Against Homophobia, Transphobia and Biphobia</i>).</p> | <p>Administration(s) HR Rail</p> <p>État des lieux Complètement réalisé</p> |

| | | |
|------------|--|---|
| 39. | Intégrer des thèmes spécifiques LGBTQI+ dans les formations destinées aux inspecteurs du travail. | |
| | <p>Une formation de base « discrimination et inégalité de traitement » est prévue dans le parcours d'accueil de tous les inspecteurs du contrôle des lois sociales (CLS). Il existe une formation spécifique pour les inspecteurs de référence du CLS, qui est régulièrement mise à jour et au cours de laquelle a lieu notamment un échange de bonnes pratiques.</p> | <p>Administration(s) SPF Emploi</p> |
| | <p>Dans les deux formations, la « loi genre » est abordée et des thèmes LGBTQI+ spécifiques tels que le changement de sexe, l'identité de genre et l'expression de genre sont examinés. Dans le cadre de la formation de base, chaque inspecteur du CLS doit également suivre l'outil en ligne eDiv d'UNIA qui traite de ce sujet.</p> | <p>État des lieux Complètement réalisé</p> |
| 40. | Encourager la formation de conseiller en prévention aspects psychosociaux (CPAP) à prendre en compte la thématique spécifique LGBTQI+. | |
| | <p><i>Cette mesure a plus précisément pour objectif de s'assurer que la formation des conseillers en prévention psychosociaux tienne compte des mécanismes de discrimination liée au genre et à l'orientation sexuelle en matière de violence et de harcèlement au travail et qu'elle comporte des instruments visant à renforcer la position des victimes et à mettre en cause la responsabilité des auteurs.</i></p> | |
| | <p>La formation des conseillers en prévention relative aux aspects psychosociaux du travail est un thème qui s'intègre en général dans le plan d'action fédéral « bien-être mental au travail », dont une des mesures consiste à établir un plan d'action afin de garantir la qualité du travail des conseillers en prévention.</p> | <p>Administration(s) SPF Emploi</p> |
| | <p>La formation des CPAP touche à toutes les formes de discrimination.</p> <p>C'est la raison pour laquelle cette question doit être considérée dans son ensemble, de manière à aborder toutes les formes de discrimination, y compris celles basées sur le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité de genre, l'expression de genre, les caractéristiques sexuelles, le changement de sexe, etc.</p> <p>Cette mesure sera prise en compte dans la réflexion globale de l'amélioration de la formation des CPAP (qui aura lieu entre autre dans le cadre de la mise en œuvre du plan Bemat).</p> <p>Une des actions envisagées pour exécuter cette mesure est la rédaction d'un courrier aux organismes de formation en collaboration avec l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes.</p> | <p>État des lieux Pas encore réalisé</p> |

| | | |
|--|--|--|
| 41. | Analyser et collecter les problèmes qui se posent dans le domaine des soins de santé pour les personnes intersexuées et formuler des actions possibles. | |
| | L'Institut national d'assurance maladie-invalidité (INAMI) réagit aux problèmes figurant dans la réglementation INAMI qui sont signalés par l'IEFH. Les problèmes ont été rassemblés et analysés et des actions stratégiques ont été formulées. | |
| | L'IEFH n'a pas encore fait rapport de problèmes identifiés dans les prescriptions de l'INAMI. L'INAMI tiendra un registre distinct des problèmes signalés par l'IEFH. | <p>Administration(s) INAMI, IEFH</p> <p>État des lieux INAMI : complètement réalisé</p> |
| 42. | Informier et former les prestataires de soins de santé sur les personnes intersexuées. | |
| | Des formations ont été dispensées aux agents de santé. | |
| | <p><i>L'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes :</i> L'Institut prévoit des subventions pour les organisations Intersekse Vlaanderen et Genres Pluriels qui prévoient à leur tour les formations destinées aux professionnels de la santé.</p> <p><i>Institut national d'assurance maladie-invalidité :</i> L'INAMI n'a pas pour tâche d'informer et de former les prestataires de soins de santé au sujet des personnes intersexuées.</p> | <p>Administration(s) INAMI, IEFH</p> <p>État des lieux IEFH : complètement réalisé, INAMI : /</p> |
| Objectif opérationnel 2 : Organiser une recherche coordonnée et orientée stratégie et une collecte de données en matière de thématiques LGBTQI+ | | |
| 43. | Réaliser une étude sur les mouvements anti-genre (cf. plan d'action femmes, paix et sécurité). | |
| | Une étude a été réalisée. | |
| | <p><i>IEFH</i> Des chercheurs qui réaliseront l'étude ont été désignés. Ils interrogeront également la société civile sur le mouvement anti-genre. L'étude est en cours et il est prévu qu'elle soit remise en début 2024.</p> | <p>Administration(s) IEFH, Service Égalité des chances (SPF Justice)</p> <p>État des lieux En cours de réalisation</p> |
| 44. | Financer des projets Transgenres & Intersexes via l'appel à projet « Tant qu'il le faudra » portant sur l'égalité des genres en 2021 (en cours via l'IEFH). | |
| | Au moins 10 projets ont été financés. | |

| | | |
|-----|--|---|
| | <p>IEFH L'appel à projets a été lancé. 18 projets ont été sélectionnés et se dérouleront jusque juin 2024.</p> | <p>Administration(s) IEFH, Service Égalité des chances (SPF Justice)</p> |
| | | <p>État des lieux En cours de réalisation</p> |
| 45. | <p>Réaliser une étude sur l'accueil des demandeurs de protection internationale LGBTQI+.</p> | |
| | <p>Une étude a été réalisée avec succès et les informations ont été diffusées et sont accessibles.</p> | |
| | <p>Service Égalité des chances (SPF Justice) Pour la Solidarité s'est vu octroyer une subvention pour analyser les besoins des réfugiés LGBTQI+ en vue de renforcer le soutien social et de formuler un avis. Un manuel est disponible sur le site internet de Pour la Solidarité.</p> | <p>Administration(s) Service Égalité des chances (SPF Justice), IEFH</p> |
| | | <p>État des lieux Complètement réalisé</p> |
| 46. | <p>Commander une étude sur une thématique prioritaire identifiée en concertation avec la société civile.</p> | |
| | <p>Attribuer l'étude à un des centres d'études qui ont introduit une demande. Une concertation au début, au milieu et à la fin de la réalisation de l'étude. Recevoir un rapport d'analyse concernant la réalisation de l'étude.</p> | |
| | <p>Service Égalité des chances (SPF Justice) Après concertation avec la société civile, un thème a été défini pour la réalisation de l'étude. Le thème de l'étude est « l'Histoire des lesbiennes et du lesbianisme en Belgique ». En 2022, un appel a été lancé pour la réalisation de l'étude. Parmi les offres reçues, c'est l'étude de l'Université libre de Bruxelles (ULB) qui a été choisie. Depuis mars 2023, elle a pu débuter l'exécution de son projet.</p> | <p>Administration(s) Service Égalité des chances (SPF Justice), IEFH</p> |
| | | <p>État des lieux En cours de réalisation</p> |
| 47. | <p>Financer l'exposition à la Kazerne Dossin « Homosexuels et lesbiennes dans l'Europe nazie ».</p> | |
| | <p>La procédure de financement a été clôturée avec succès. L'exposition a été ouverte et se tient jusque fin 2023. L'exposition a accueilli des visiteurs.</p> | |
| | <p>Service Égalité des chances (SPF Justice) La procédure s'est parfaitement déroulée et la kazerne est à présent subventionnée dans le cadre de l'exposition. L'exposition se tient jusqu'au 10 décembre 2023.</p> | <p>Administration(s) Service Égalité des chances (SPF Justice), IEFH</p> |
| | | <p>État des lieux Complètement réalisé</p> |

| | | |
|--|---|--|
| Axe stratégique II : Les autorités mènent une stratégie incluant les LGBTQI+, en étant attentives aux groupes les plus vulnérables | | |
| Objectif opérationnel 3 : Intégrer la thématique LGBTQI+ dans chaque domaine stratégique fédéral | | |
| 48. | Poursuivre la politique sur les voies légales des personnes nécessitant une protection internationale, avec une attention particulière portée aux personnes LGBTQI+. | |
| | S'agissant de réinstallation, de projets en matière de « complementary legal pathways » (voies juridiques additionnelles), dans la collaboration avec Sant'Egidio et dans des dossiers individuels, il est tenu compte des craintes individuelles des personnes concernées, où l'aspect LGBTQI+ peut constituer un élément important. Il n'y a pas de statistiques disponibles concernant les profils concrets de réfugiés qui obtiennent un visa pour venir en Belgique. | Administration(s) SPF Intérieur |
| | | État des lieux En cours de réalisation |
| 49. | Élaborer des directives sur mesure, dans chacun des centres fermés, en ce qui concerne l'accueil des personnes LGBTQI+ et les services connexes basés sur l'auto-identification des personnes transgenres et intersexes. | |
| | Des conventions sont prises au niveau central précisant quels centres peuvent accueillir des personnes transgenres et intersexes et quels profils de ce groupe cible peuvent y être maintenus. | |
| | Les centres dans lesquels des personnes transgenres et intersexes sont maintenues s'attellent à l'élaboration d'une note interne et d'un point d'action visant à consolider l'auto-identification comme principe de base dans la pratique quotidienne. | Administration(s) Office des étrangers |
| | D'ici juin 2024, chacun des centres disposera d'une note interne établissant les normes et standards, laquelle sera axée sur l'auto-identification et les services connexes. Ces notes sont mises en œuvre conjointement avec une formation (point d'action). | État des lieux En cours de réalisation |
| Les notes englobent le trajet <i>d'intake</i> , le séjour jusqu'au transfert. Un travail est entrepris visant à élaborer pour les centres un questionnaire d'auto-évaluation de genre basé sur la boîte à outils de l'Organisation pour la sécurité et la coopération en Europe (OSCE) « Place du genre dans les lieux de privation de liberté », avec lequel ceux-ci pourront travailler en 2023. | | |

| | | |
|-----|---|--|
| 50. | Intégrer, lorsque pertinent, les thèmes LGBTQI+ dans les communications publiques du SPF Affaires étrangères, Commerce extérieur et Coopération au développement, en bonne interaction avec la société civile. | |
| | Communications dans lesquelles la thématique LGBTQI+ est intégrée. | |
| | Il est difficile de mesurer les résultats concrets d'une telle mesure, mais ce soutien du SPF en faveur de la promotion et de la protection des droits des personnes LGBTQI+ et de l'égalité de genre dans sa communication externe est continu afin de rappeler la position belge dans un contexte où les attaques du mouvement anti-genre se font plus nombreuses et plus importantes. | <p>Administration(s) SPF Affaires étrangères</p> <p>État des lieux En cours de réalisation</p> |
| 51. | Coordonner l'événement annuel de lever du drapeau arc-en-ciel dans les bâtiments fédéraux. | |
| | Coordination de l'événement annuel de lever du drapeau arc-en-ciel dans les bâtiments fédéraux, contrôle de la participation des organisations fédérales. N.b. : peut également prendre la forme d'une action hybride ou en ligne selon l'organisation. | |
| | <p>Le courrier est soumis annuellement par les ministres pour diffusion auprès des collègues de fonctionnaires dirigeant-e-s des organisations publiques fédérales. Le courrier 2023 a été finalisé et diffusé début 2023. Ce courrier annuel est destiné à stimuler et à accroître la participation d'organisations publiques fédérales et d'entreprises publiques fédérales.</p> <p>Obstacle : chaque organisation décide individuellement si elle participe ou pas et selon ses propres modalités.</p> <p>Il n'y a pas d'obligation de faire rapport au SPF BOSA concernant la participation, ce qui complique la centralisation des informations permettant d'effectuer le suivi du nombre d'organisations participantes au sein du service public fédéral.</p> <p>Valeur ajoutée : bonne pratique nationale et internationale qui démontre une franche ouverture pour toutes et tous. BOSA y participe et donne ainsi l'exemple.</p> | <p>Administration(s) SPF BOSA</p> <p>État des lieux En cours de réalisation</p> |
| 52. | Encourager l'analyse de l'inclusion en tant que bonne pratique par le biais du réseau fédéral sur la diversité. | |
| | L'investissement financier dans la formation spécifique susceptible de faciliter ce processus. La formation sur le spectre de genre avec et pour le réseau fédéral Diversité, financé par BOSA. Le montant du cofinancement d'une analyse de l'inclusion sur ce thème par le SPF BOSA pour le SPF Justice. | |
| | <p>Généralités : L'analyse de l'inclusion relève de la responsabilité de chaque organisation fédérale. Le SPF BOSA soutient cette analyse/démarche en finançant et en organisant les formations avec des experts externes rémunérés pour les membres du réseau fédéral Diversité.</p> <p>Les formations sur le spectre de genre avec et pour le réseau fédéral Diversité ont été financées par BOSA en 2021 et 2022 (ajout). En parallèle, une analyse de l'inclusion sur ce thème a fait l'objet d'un cofinancement par le SPF BOSA pour le SPF Justice. Un montant total de 3899 euros a été investi par le SPF BOSA.</p> | <p>Administration(s) SPF BOSA</p> |

| | | |
|------------|--|--|
| | L'analyse de l'inclusion spécifique au sein de la Justice que nous avons cofinancée en 2021 est évoquée ici : https://fedweb.belgium.be/fr/actualites/2021/projets-diversit%C3%A9-cofinancement-2021 . | |
| | Nombre de personnes ayant suivi une formation. | État des lieux Complètement réalisé |
| | En 2021 et 2022, 33 personnes ont suivi la formation. | |
| 53. | Mettre en place avec les institutions fédérales une charte actualisée sur l'inclusion et la diversité. | |
| | Établir, avec les institutions fédérales, une charte actualisée sur l'inclusion et la diversité. | |
| | La charte se compose d'un certain nombre de résolutions qui doivent contribuer à l'objectif plus large d'une politique transversale de diversité et d'inclusion. La Ministre de la Fonction publique, la Secrétaire d'État à l'Égalité des chances, les responsables des organisations fédérales et du réseau fédéral Diversité ainsi que le SPF BOSA et nombre d'organisations ont signé la Charte de la Diversité et de l'Inclusion le 29 mars 2022. L'autorité fédérale entend ainsi notamment intégrer les principes de diversité, d'égalité des chances et d'inclusion dans les processus de décision et de gestion, ainsi que dans la gestion des ressources humaines. De plus amples informations sur la charte peuvent être consultées sur ces liens : <ul style="list-style-type: none"> • Charte de la Diversité et de l'Inclusion BOSA (belgium.be) ; • Des représentants du gouvernement et de l'administration signent la Charte de la Diversité et de l'Inclusion BOSA (belgium.be). <p>La charte et l'annexe « pratiques inspirantes » sont également disponibles ici : Documents stratégiques et publications BOSA (belgium.be).</p> | Administration(s) SPF BOSA |
| | | État des lieux Complètement réalisé |
| 54. | Diversifier les efforts de promotion de l'employer branding' afin que les modèles puissent montrer le bon exemple. | |
| | Participation annuelle de l'autorité fédérale à la Belgian Pride organisée en mai. | Administration(s) SPF BOSA |
| | La participation à la Belgian Pride organisée en mai 2023 a eu lieu. Les résultats de celle-ci peuvent être consultés sur https://bosa.belgium.be/fr/news/retour-sur-la-semaine-des-fiertes (ou sur les médias sociaux : LinkedIn de BOSA / travaillerpour.be). Le public a témoigné beaucoup d'intérêt durant la pride. | |
| | Intégrer ce thème dans les actions 'employer branding' afin de toucher des talents LGBTQI+ durant la législature. | État des lieux En cours de réalisation |
| | On travaille avec une organisation partenaire, Rainbow House (inclusif : participation à la bourse à l'emploi 'Rainbow for a job' en mai 2023). Une participation à ces bourses à l'emploi thématiques a eu lieu, ce qui a suscité de très nombreuses questions et visites de candidat·e·s potentiel·le·s issu·e·s du groupe cible : https://travaillerpour.be/fr/news/rainbow-for-a-job-le-16-mai Investissement : <ul style="list-style-type: none"> • Stand 'travaillerpour.be' + 'réseau beproud' (animations effectuées par des volontaires). Objectifs : montrer notre ouverture et promouvoir l'autorité fédérale en tant qu'employeur ; | |

| | | |
|------------|--|--|
| | <ul style="list-style-type: none"> Participation de fonctionnaires fédéraux à la parade, voir notamment cette photo https://bosa.belgium.be/fr/networks/beproud-le-reseau-lgbtqia-de-ladministration-federale ; Nous avons reçu beaucoup de la part du public présent ; Investissement du SPF BOSA au nom de l'autorité fédérale : stand + parade : 800,02 euros au total (huit cents euros et deux centimes). | |
| 55. | Stimuler l'utilisation de la brochure "Genderinclusive writing", via le réseau de la diversité, par le gouvernement fédéral, avec l'ambition de donner un bon exemple dans le domaine de la communication inclusive (de genre). | |
| | Publication de cette brochure sur le site web bosa.be dans le cadre du remplacement du site web fedweb.be . | |
| | La brochure a été publiée et est le fruit de la collaboration entre le réseau fédéral Diversité et le SPF BOSA. Avec elle, nous souhaitons inspirer et accompagner les agents dans leurs premiers pas sur la voie de l'écriture inclusive et respectueuse du genre. Cf. https://bosa.belgium.be/fr/publications/petit-guide-pour-une-ecriture-respectueuse-du-genre . En parallèle, BOSA met les documents stratégiques et les publications relatives à l'écriture respectueuse du genre à disposition sur son site web : https://bosa.belgium.be/fr/themes/soutien-strategique/inclusion/documents-strategiques-et-publications . | Administration(s) SPF BOSA |
| | Poursuivre la promotion de cet outil et suivre le nombre de consultations de ce document sur le site web. | |
| | Le monitoring de l'action a fourni des résultats positifs. Au total, 770 consultations ont été enregistrées sur le site web bosa.be entre le 29 juin 2022 et le 24 mars 2023. De même, 94 consultations ont été enregistrées sur l'e-campus utilisé pour les formations et, au total, les informations ont été consultées à 864 reprises. | État des lieux Complètement réalisé |
| 56. | Contribuer à la visibilité des personnes LGBTQI+ par le biais notamment de l'image de marque de l'employeur, du marketing, des actions avec le drapeau arc-en-ciel (dans les gares, les salles de réunion, etc.) de la SNCB, d'Infrabel et de HR Rail. | |
| | En ce qui concerne Infrabel, plusieurs actions/prestations ont eu lieu : apposition d'autocollants sur une trentaine de leurs bâtiments, mise du logo d'Infrabel aux couleurs de l'arc-en-ciel sur les réseaux sociaux et réalisation de pin's avec le logo d'Infrabel aux couleurs de l'arc-en-ciel. Cette mesure sera reprise chaque année en augmentant le nombre de lieux arborant les couleurs de la communauté LGBTQI+. | Administration(s) SNCB, Infrabel, HR Rail |
| | Pour la SNCB, les actions suivantes ont été organisées dans le cadre des plans diversité et inclusion 2019-2021 et 2022-2024 : action de solidarité avec la communauté LGBTQI+ (Trainbow, drapeaux, affiches, pin's, etc.), analyse et adaptation des plans média afin d'accroître la diversité parmi les candidat-e-s recruté-e-s, communication externe portant sur l'élaboration de nos plans de diversité et de notre plan d'action ainsi que sur l'engagement de la SNCB sur le plan de la diversité, de l'inclusion et de la lutte contre les discriminations (via le site web, les journaux, etc.) et, enfin, visibilité accrue par le biais de la publication d'images sur la diversité. | État des lieux Infrabel : complètement réalisé, SNCB : complètement réalisé |

| | | |
|--|--|---|
| 57. | Création d'une Charte de la diversité des chemins de fer belges. | |
| | La charte de la diversité a été établie et signée par les CEO d'Infrabel, de la SNCB et de HR Rail. Une première version a été signée en 2018 et une deuxième en 2020 après l'arrivée d'un nouveau CEO à Infrabel. | Administration(s) SNCB, Infrabel, HR Rail |
| | | État des lieux Complètement réalisé |
| Objectif opérationnel 4 : Soutien structurel de la société civile | | |
| 58. | Fournir un soutien (financier, logistique, communication, etc.) au réseau fédéral BeProud. | |
| | Nombre de réunions du groupe BeProud sur une base annuelle. | |
| | Deux réunions ont été organisées au cours du premier trimestre 2023. Le réseau est désormais l'un des groupes thématiques coordonnés par le réseau fédéral Diversité. Le SPF BOSA soutient activement l'ensemble en proposant une expertise, un soutien organisationnel, un financement et une communication professionnelle. Activer le groupe, identifier des idées d'actions ainsi que des volontaires. | Administration(s) SPF BOSA |
| | Montant que le SPF BOSA investit pour le groupe BeProud pour 2023 et 2024 (montant cumulatif). | |
| En 2023, une commande de goodies revêtus du nouveau logo a été passée pour ce groupe. Un montant total de 1006,31 euros a été dépensé pour ces goodies. Par ailleurs, une commande de drapeaux arc-en-ciel a été passée pour des clients du SPF BOSA et des membres de ce groupe pour un montant de 929,15 euros. Au 30 mars 2023, un montant total de 1935,46 euros a été dépensé pour cette action. | État des lieux En cours de réalisation | |
| 59. | Développer un cadre légal pour le financement structurel des associations LGBTQI+. | |
| | Un cadre légal a été développé. | |
| | Le 22 juin 2023, la Chambre des représentants a approuvé un projet de loi, introduit par la secrétaire d'État à l'Égalité des chances, visant à modifier la législation anti-discrimination fédérale. Une des modifications législatives va permettre un financement structurel, par arrêtés royaux, pour des associations qui luttent contre le racisme et la discrimination. Il s'agit d'une étape importante permettant de veiller à ce que la société civile puisse fonctionner de manière effective. Les arrêtés royaux sont en cours d'élaboration. | Administration(s) Service Égalité des chances (SPF Justice), IEFH |
| | État des lieux En cours de réalisation | |

| | | |
|--|--|---|
| 60. | Lancer un appel à projets LGBTQI+ en 2022. | |
| | Le subventionnement de plusieurs projets, lesquels concernent différentes compétences. | |
| | L'appel à projets a été lancé le 1 ^{er} juin 2022. Au total, le service a reçu 64 projets. Après une évaluation, 18 projets, qui répondent aux attentes liées à l'appel à projets, ont été choisis. Ces projets, qui se concentrent chacun sur une compétence spécifique, sont en cours d'exécution. | Administration(s) Service Égalité des chances (SPF Justice) |
| | | État des lieux Complètement réalisé |
| 61. | Étudier les possibilités permettant à Fedasil de développer des collaborations structurelles avec les couples LGBTQI+. | |
| | Les réunions de Fedasil avec les couples LGBTQI+ ont repris en vue d'une collaboration structurelle. | |
| | En fonction de l'avancement des projets de l'AMIF "Safer spaces for LGBTI+ asylum seekers", mis en œuvre par Kliq et Prisme, les possibilités d'une coopération plus structurelle entre Fedasil et les couples LGBTQI+ seront explorées. | Administration(s) Fedasil |
| | Il existe une offre structurelle pour les demandeurs d'asile LGBTQI+. | État des lieux Pas encore réalisé |
| En fonction de l'avancement des projets de l'AMIF "Safer spaces for LGBTI+ asylum seekers", mis en œuvre par Kliq et Prisme, les possibilités d'une coopération plus structurelle entre Fedasil et les couples LGBTQI+ seront explorées. | | |
| 62. | Créer un comité de diversité spécifiquement dédié au Top 200. | |
| | Le Comité Diversity a été créé. Voir mesure 28 | |
| | | Administration(s) Infrabel |
| | | État des lieux Complètement réalisé |
| Objectif opérationnel 5 : Améliorer la législation et sa mise en œuvre dans la politique | | |
| 63. | Étudier la manière de refléter l'identité des personnes transgenres et non binaires dans la terminologie utilisée dans les futures modifications des dispositions du Code civil. En particulier, les changements futurs résultant de l'adaptation de l'enregistrement des sexes et de la réforme du droit de la filiation sont envisagés ici. | |
| | L'«étude de la manière dont l'identité peut se refléter dans la terminologie» est une mesure qui peut répondre à ces indicateurs. Une étude est quelque chose d'unique qui contient une recommandation/conclusion et ne s'inscrit pas dans une fiche de ce type. | |

| | | |
|------------|---|--|
| | <p>La première phase de l'adaptation de la législation à l'arrêt de la Cour constitutionnelle n° 99/2019 a été approuvée le 06/07/2023 par la Chambre des Représentants (notamment l'adaptation pour les personnes à l'identité de genre fluide : suppression de l'irrévocabilité de l'adaptation de l'enregistrement du sexe).</p> <p>La phase II (à savoir l'adaptation de l'enregistrement du sexe pour les personnes non binaires) doit encore être analysée plus en détail, avec la réforme du droit de la filiation.</p> | <p>Administration(s) SPF Justice</p> |
| | | <p>État des lieux Partiellement réalisé</p> |
| 64. | <p>Engager une discussion avec des associations de personnes transgenres en vue d'une éventuelle révision du Code civil sur les points de la loi transgenre et la réforme du droit de la filiation, visant à modifier toute disposition causant des difficultés juridiques aux parents transgenres.</p> | |
| | <p>L'organisation d'une discussion n'est pas une mesure susceptible de répondre à ces indicateurs. Une discussion est quelque chose d'unique qui ne s'inscrit pas dans une fiche de ce type.</p> | |
| | <p>Pour l'exécution de cette tâche, des avis écrits de Cavaria et du Transgenderinfopunt Gent ont été obtenus.</p> <p>La première phase de l'adaptation de la législation à l'arrêt de la Cour constitutionnelle n° 99/2019 a été approuvée le 06/07/2023 par la Chambre des Représentants (notamment l'adaptation pour les personnes à l'identité de genre fluide : suppression de l'irrévocabilité de l'adaptation de l'enregistrement du sexe).</p> <p>La phase II (à savoir l'adaptation de l'enregistrement du sexe pour les personnes non binaires) doit encore être analysée plus en détail, avec la réforme du droit de la filiation.</p> | <p>Administration(s) SPF Justice</p> <p>État des lieux Partiellement réalisé</p> |
| 65. | <p>Étudier la façon de rendre les marqueurs de genre facultatifs dans les cas où il n'est pas nécessaire de les utiliser.</p> | |
| | <p>La phase I de la loi Transgenre a été approuvée en séance plénière le 06.07.2023. Elle vise déjà à supprimer de la loi l'irrévocabilité de la modification de l'enregistrement du sexe et du prénom.</p> | <p>Administration(s) SPF Justice</p> |
| | <p>La possibilité de reconnaître les personnes non binaires dans l'acte de naissance sera développée dans une deuxième phase car elle nécessite des recherches plus approfondies avec tous les acteurs. L'étude est en cours.</p> | <p>État des lieux Partiellement réalisé</p> |

| | | |
|-----|---|---|
| 66. | Élaborer une proposition visant à introduire une interdiction de la thérapie de conversion. | |
| | Une loi interdisant les pratiques de conversion a été adoptée. | |
| | La loi relative à l'interdiction des pratiques de conversion a été votée au Parlement le 20 juillet 2023. | Administration(s) IEFH, SPF Justice |
| | | État des lieux Complètement réalisé |
| 67. | Étudier la meilleure façon de traiter l'enregistrement des personnes non binaires. | |
| | Une proposition a été élaborée. | |
| | La société civile a spontanément proposé des avis sur l'enregistrement des personnes non binaires. L'Institut a présenté une proposition au gouvernement. | Administration(s) IEFH, SPF Intérieur, SPF Justice |
| | | État des lieux En cours de réalisation |
| 68. | Prendre l'initiative de modifier la loi de 2017 sur « l'enregistrement du sexe » pour se conformer à l'arrêt de la Cour constitutionnelle (2022). | |
| | L'adaptation des lois respectives permettant l'enregistrement du genre des personnes non binaires et à l'identité de genre fluide conformément aux exigences de l'arrêt Trans a débuté. | |
| | La phase I a été approuvée par la Chambre des Représentants le 06.07.2023. Est déjà visée ici la suppression de la loi de l'irrévocabilité de l'adaptation de l'enregistrement du sexe et du prénom. | Administration(s) IEFH, SPF Intérieur, SPF Justice |
| | La possibilité de la reconnaissance de personnes non binaires dans l'acte de naissance sera élaborée dans une seconde phase, car cela demande un examen plus approfondi avec tous les acteurs. L'examen est en cours. | État des lieux En cours de réalisation |
| 69. | Développer un cadre législatif protégeant l'intégrité physique des mineurs intersexes en garantissant, sauf nécessité médicale grave, avec une possibilité d'interdiction de toute décision de modification des caractéristiques sexuelles d'un mineur sans le consentement éclairé de celui-ci. | |
| | Une loi protégeant l'intégrité physique et mentale des mineurs intersexes a été adoptée | |
| | <i>L'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes :</i> La société civile a été consultée lors d'une table ronde et a eu la possibilité de fournir un input sur les textes. Des discussions sont en cours au sein du gouvernement sur une proposition de texte législatif. | Administration(s) IEFH, SPF Justice, SPF Santé publique |
| | <i>SPF Santé publique :</i> Les ministres concernés se concertent sur un cadre réglementaire. | État des lieux En cours de réalisation |

| | | |
|------------|---|---|
| 70. | L'IEFH contribue et participe à certaines formations pour les magistrat.e.s et/ou fonctionnaires de référence. | |
| | L'IEFH a participé à des formations dédiées aux magistrats de référence. | |
| | Les formations sont organisées annuellement. | Administration(s) IEFH |
| | | État des lieux Complètement réalisé |
| 71. | Lutter contre la stigmatisation de la transmission du VIH. | |
| | Une étude a été financée sur la transmission du VIH par don de sang par des personnes transgenres. | |
| | L'étude a été financée et est en cours de réalisation. | Administration(s) IEFH |
| | | État des lieux Complètement réalisé |
| 72. | Modifier l'arrêté royal du 16 septembre 2013 afin de garantir le remboursement de la contraception pour les personnes transgenres. | |
| | L'arrêté royal a été modifié et le remboursement de moyens de contraception pour les personnes transgenres a été assuré. | |
| | L'arrêté royal a été modifié. | Administration(s) IEFH, INAMI |
| | | État des lieux Complètement réalisé |

| | | |
|---|--|--|
| 73. | Adapter la législation concernant la protection des témoins contre les représailles. | |
| | <p>La législation a été adaptée conformément aux exigences de l'arrêt Hakelbracht.</p> <p>Répond à cette mesure la loi du 7 avril 2023 modifiant la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes, la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie, la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination, et la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, pour ce qui concerne la protection contre les mesures préjudiciables (<i>Doc. Parl</i>, 55, nr.3021).</p> <p>Cette loi adapte la législation suite à un arrêt de la Cour de justice de l'Union européenne (l'arrêt « Hakelbracht ») constatant que la législation belge ne respectait pas les directives européennes en matière de protection des témoins.</p> <p>Avec cette loi bénéficieront désormais de la protection contre les représailles des lois de lutte contre les discriminations toutes les personnes qui s'estiment victimes de violence ou de harcèlement basé sur un critère de discrimination, de harcèlement sexuel ou de toute autre discrimination et entreprenant certaines démarches pour faire valoir leurs droits, tous les témoins tant formels qu'informels, directs et indirects intervenant au bénéfice de ces victimes présumées ainsi que les personnes qui leur apportent aide ou assistance.</p> <p>Le site du SPF Emploi portant sur le thème des risques psychosociaux va être adapté pour apporter l'information utile relative aux modifications légales apportées par ce projet de loi en ce qui concerne les comportements de violence et harcèlement. Des webinaires ont également été organisés dans le courant du mois de mai pour expliquer ces changements entre autres aux personnes de confiance et aux conseillers en prévention.</p> <p>En résumé, les textes légaux ont été publiés au Moniteur belge et des séances explicatives ont été organisées.</p> | <p>Administration(s) IEFH, SPF Emploi</p> <p>État des lieux Complètement réalisé</p> |
| Objectif opérationnel 6 : Aux niveaux européen et international, prendre des initiatives concernant les droits des personnes LGBTQI+ | | |
| 74. | Participer à des initiatives européennes qui visent à lutter plus efficacement contre les délits et les discours haineux. | |
| | <p>Le SPF Justice suivra tous les projets législatifs dans ce domaine au niveau de l'Union européenne.</p> <p>Lors de la présidence française, une proposition d'une décision du Conseil visant à ajouter les discours et crimes de haine aux formes de criminalité énumérées à l'article 83, paragraphe 1, du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne a été présentée (voir le lien https://www.rtf.be/article/la-commission-veut-inclure-les-discours-et-crimes-de-haine-aux-infractions-penales-de-l-union-europeenne-10895050). La Belgique a soutenu cette proposition. Malheureusement, cette proposition s'est heurtée à l'opposition de certains Etats membres de l'UE qui, compte tenu de la règle de l'unanimité, l'ont bloquée.</p> | <p>Administration(s) SPF Justice</p> <p>État des lieux Complètement réalisé</p> |

| | | |
|------------|--|---|
| 75. | En appui à leur communication sur les thèmes LGBTQI+, les postes diplomatiques et consulaires belges veilleront à une interaction avec les acteurs locaux. | |
| | Contacts de postes diplomatiques et consulaires avec des acteurs locaux / interventions réalisées. | |
| | Nos postes diplomatiques sont en contact avec la société civile, notamment dans le cadre de projets/programmes réalisés par des acteurs gouvernementaux et non gouvernementaux de la Coopération au développement belge. Des rencontres ont lieu régulièrement entre les postes diplomatiques belges et la société civile sur place. Durant ces rencontres, les postes peuvent faire rapport de la situation dans le pays. Au cours de la visite de la ministre des Affaires étrangères en Hongrie en février 2023, notre ambassade a organisé une rencontre avec des représentants de la société civile, dont des ONG LGBTQI+ (voir mesure 81). | Administration(s) SPF Affaires étrangères |
| | | État des lieux En cours de réalisation |
| 76. | Sensibiliser les acteurs du développement à la diversité sexuelle et de genre lors de la mise en œuvre des programmes et projets de la Direction générale de la Coopération au Développement et Aide humanitaire (DGD). | |
| | | |
| | La Direction Générale Développement du SPF Affaires étrangères organise des formations sur le genre à destination des acteurs de la coopération non gouvernementale (ACNG) issus de la société civile. À cet égard, la thématique LGBTQI+ fera dorénavant l'objet d'une attention particulière lors de cette formation. | Administration(s) SPF Affaires étrangères |
| | | État des lieux En cours de réalisation |
| 77. | Offrir le soutien des autorités belges au respect, à la protection et à la promotion des droits fondamentaux des personnes LGBTQI+ dans les pays partenaires de la Coopération au développement belge. | |
| | | |
| | La Coopération au développement belge soutient plusieurs projets et organisations contribuant à la protection et à la promotion des droits fondamentaux des personnes LGBTQI+. | Administration(s) SPF Affaires étrangères |
| | Un premier projet vise à travailler sur les normes sociales pour soutenir une plus grande tolérance pour la diversité des genres. Ce projet cherche notamment à renforcer des organisations représentant les intérêts des communautés LGBTQI+. | |
| | Un second projet veille à ce que les personnes LGBTQI+ ne soient pas laissées pour compte en permettant à la communauté LGBTQI+ de revendiquer l'espace civique, en renforçant les organisations communautaires, en mobilisant les alliés et en influençant les politiques et les pratiques. | État des lieux En cours de réalisation |
| | La Coopération belge soutient également des milliers de défenseurs des droits humains en tant qu'acteurs clés de la promotion de l'État de droit. | |
| | En outre, la coopération belge contribue également à lutter contre toutes les formes de violences basées sur le genre à travers ses financements aux organisations UN Women, UNFPA et OHCHR. | |

| | | |
|------------|---|--|
| 78. | Plaider pour qu'une décision-cadre de l'UE soit introduite visant à ce que les États membres prévoient des poursuites pénales sur les violences liées aux SOGIESC. | |
| | <p><i>Promotion de l'intégration des questions LGBTQI+ dans les discussions européennes internes.</i></p> <p>Que ce soit dans les forums multilatéraux ou dans les contacts bilatéraux avec les États membres de l'UE, la Belgique ne s'abstient pas de mentionner ses priorités en matière de droits de l'Homme. La lutte contre la discrimination et les discours de haine en font partie.</p> <p>Au niveau européen, la Belgique était favorable, à l'instar de la plupart des autres États membres, à l'inclusion des discours et des crimes de haine dans la liste des eurocrimes. L'extension de la liste des eurocrimes nécessite l'unanimité des États membres et deux États membres sont récalcitrants (Pologne et Hongrie). Faute de consensus entre les États membres, la Commission européenne n'a pas pu proposer une directive pour une définition pénale harmonisée des discours haineux et des crimes de haine et l'harmonisation des plafonds de peines minimums pour ce type d'infractions.</p> <p>En outre, les difficultés rencontrées dans l'adoption de conclusions du Conseil en vue de protéger la communauté LGBTQI+ donnent peu d'espoir quant à un consensus dans un avenir prévisible.</p> | <p>Administration(s) SPF Affaires étrangères</p> <p>État des lieux En cours de réalisation</p> |
| 79. | Plaider afin que tous les États membres de l'UE s'engagent pour la reconnaissance des mariages, des partenariats enregistrés et des droits parentaux de couples du même sexe, quel que soit l'État membre de l'UE dans lequel ils sont apparus ou ont été formalisés. | |
| | <p><i>Interventions pour l'inclusion des questions LGBTQI+ dans les discussions internes européennes.</i></p> <p>Pour la prochaine présidence belge de l'Union européenne, les avancées relatives aux initiatives législatives dans le domaine du droit civil sont une priorité, comme le « Règlement du Conseil relatif à la compétence, à la loi applicable, à la reconnaissance des décisions et à l'acceptation des actes authentiques en matière de filiation ainsi qu'à la création d'un certificat européen de filiation », proposé en décembre de l'an dernier par la Commission.</p> <p>Lors de réunions bilatérales, la Belgique veille à ce que les questions de droits humains - y compris la lutte contre les discriminations vis-à-vis des personnes LGBTQI+ - soient à l'agenda lorsque pertinent.</p> <p>À l'occasion du dernier cycle de l'Examen périodique universel des Nations Unies, la Belgique a formulé des interrogations et recommandations à plusieurs États membres de l'Union européenne concernant le respect, la promotion et la protection des droits humains des personnes LGBTQI+. Ce fut le cas envers l'Autriche, la Bulgarie, la Croatie, la Tchéquie, l'Allemagne, la Hongrie, l'Italie, la Lettonie, la Lituanie, la Pologne, le Portugal et la Roumanie. Plus particulièrement en ce qui concerne la Lituanie, la Belgique a formulé une recommandation visant à garantir la reconnaissance <i>de jure</i> et <i>de facto</i> de l'égalité et des droits familiaux de couples de même sexe. Celle-ci fut acceptée par le pays.</p> | <p>Administration(s) SPF Affaires étrangères</p> <p>État des lieux En cours de réalisation</p> |

| | | |
|---|---|---|
| 80. | Soutenir les actions qui découlent de la Stratégie UE LGBTQI+ 2020-2025. | |
| | Interventions pour l'inclusion de la thématique LGBTQI+ dans les discussions internes européennes. | |
| | <p>Cette mesure et les actions pour sa mise en œuvre s'inscrivent dans la durée.</p> <p>L'objectif principal de la stratégie LGBTQI+ de l'UE est l'intégration de l'égalité dans toutes les lignes stratégiques, dans la législation et programmes de financement de l'UE, en ce compris l'égalité ou l'expression de genre et les caractéristiques sexuelles.</p> <p>En accord avec cette stratégie, la Belgique veille à ce que le respect, la protection et la promotion des droits humains des personnes LGBTQI+ restent hauts sur l'agenda des institutions européennes et que ces questions soient reprises lors de négociations de conclusions du Conseil à l'égard d'un pays tiers ou pour tout autre document officiel.</p> <p>Des conclusions du Conseil pour la sécurité des personnes LGBTQI+ dans l'Union européenne ont récemment fait l'objet de négociations entre Etats membres. La Belgique s'est engagée constructivement dans ce dialogue afin de permettre l'adoption de ces conclusions avec un haut niveau de langage – notamment en ce qui concerne l'inclusion des personnes intersexes dans ces conclusions. Les conclusions du Conseil sur « la sécurité des personnes LGBTQI+ » ont été adoptée en juin 2023.</p> | <p>Administration(s) SPF Affaires étrangères</p> |
| | Actions et interventions faites autour de la journée internationale « IDAHOT ». | |
| <p>À l'occasion de la journée IDAHOT, de la Pride March ou d'autres événements liés aux droits des personnes LGBTQI+, la Belgique rappelle la stratégie européenne et son soutien à celle-ci.</p> | <p>État des lieux En cours de réalisation</p> | |

| | |
|-------------------|---|
| <p>81.</p> | <p>Inviter d'autres pays à adopter, comme elle, le 17 mai, la journée internationale contre l'homophobie, la biphobie et la transphobie. Mobiliser le réseau diplomatique belge à participer aux activités dans le cadre de cette journée dans leur juridiction et à communiquer sur la politique belge en matière de lutte contre la discrimination fondée sur SOGIESC.</p> |
| | <p><i>Actions et interventions faites autour de la journée internationale « IDAHOT ».</i></p> <p>De manière générale, les postes diplomatiques et consulaires rapportent régulièrement sur la situation des personnes LGBTQI+ dans le ou les pays relevant de leur juridiction. Il s'agit d'une tâche continue à laquelle s'associe différentes démarches et événements notamment à l'occasion de la journée IDAHOT. Ces postes sont en contact avec les organisations de la société civile dans le ou les pays de leur juridiction. Des contacts réguliers ont lieu afin de développer nos connaissances sur la situation et les besoins de la société civile.</p> <p>Chaque année, une instruction est envoyée aux postes diplomatiques et consulaires belges les invitant à communiquer publiquement autour de la journée IDAHOT ainsi qu'à soutenir les projets de la société civile active sur les questions LGBTQI+.</p> <p>Ce soutien peut s'exprimer de diverses manières en fonction du contexte local. Il peut s'agir de communications sur les réseaux sociaux, de rencontres privées avec des défenseurs en matière LGBTQI+, de la mise en place du drapeau arc-en-ciel, de l'éclairage des ambassades aux couleurs arc-en-ciel, de la publication de photos aux couleurs arc-en-ciel, la participation à des <i>pride march</i>, etc.</p> <p>Il est demandé aux ambassades et consulats belges de se mettre en contact avec la délégation européenne et autres représentations d'États membres de l'Union européenne pour coordonner le message de soutien aux droits humains des personnes LGBTQI+.</p> <p>En Pologne, par exemple, 50 ambassades de plusieurs pays partageant la même vision, y compris la Belgique, envoient chaque année une lettre commune pour témoigner leur soutien à la communauté LGBTQI+ locale. En 2020, notre ambassade à Varsovie a coordonné cette initiative. En 2022, nos postes de Dublin (Irlande) et de Bucarest (Roumanie) ont organisé une initiative similaire.</p> <p>En 2022, notre ambassade à Dublin a publié une vidéo conjointement avec les pays partageant les mêmes idées. Diverses ambassades ont également apposé des affiches proclamant que le bâtiment de l'ambassade est une zone de sécurité pour les personnes LGBTQI+. Des événements et webinaires sont également organisés par nos ambassades. Ce fut notamment le cas de notre ambassade à Pretoria en 2021, en collaboration avec Cavaria. Enfin, nombreuses sont les ambassades à hisser le drapeau LGBTQI+ le 17 mai en guise de soutien.</p> <p>Plus récemment en avril 2023, notre ambassade à Tokyo a participé à la Tokyo Rainbow Pride avec un stand partagé avec l'UE, la Suède et l'Irlande.</p> |

Administration(s)
SPF Affaires étrangères

État des lieux
En cours de réalisation

| | | |
|-------------------|--|---|
| | <p>Des actions sont également entreprises par le SPF Affaires étrangères à Bruxelles. En 2021, le Palais d'Egmont s'est illuminé aux couleurs de l'arc-en-ciel. En 2022, une photo aux couleurs arc-en-ciel a été réalisée avec la participation d'ambassadeurs d'États partageant le même point de vue. En 2023, le passage pour piétons devant le SPF Affaires étrangères a été mis aux couleurs arc-en-ciel. Des communications publiques ont également été prises.</p> | |
| <p>82.</p> | <p>Dans les interventions de la Belgique, rappeler aux États membres de l'UE et aux pays candidats à l'adhésion que le respect des droits humains des personnes LGBTQI+ et la lutte contre la discrimination sont des conditions absolues à l'adhésion à l'UE.</p> | |
| | <p><i>Promotion de l'intégration des questions LGBTQI+ dans les discussions internes européennes.</i></p> <p>La Belgique milite pour une politique d'élargissement de l'UE basée sur une conditionnalité équitable mais stricte. Cela implique que les candidats États membres (potentiels) doivent mener des réformes approfondies sur les 'fondamentaux' afin de pouvoir enregistrer des progrès dans leur parcours d'intégration à l'UE. Il s'agit de réformes profondes et durables visant l'élaboration d'un Etat de droit indépendant et efficace, des institutions démocratiques plus robustes, une lutte efficace contre la corruption et la criminalité organisée et la garantie des droits fondamentaux.</p> <p>Dans la lignée de ce dernier point, dans l'analyse des parcours d'adhésion respectifs des candidats États membres, la Belgique accorde une grande importance 1) à l'élaboration d'un cadre institutionnel et législatif solide qui garantit les droits de la communauté LGBTQI+ dans les candidats États membres et 2) à la création d'un climat positif et non violent dans lequel la communauté LGBTQI+ peut jouir des droits qui lui sont octroyés sans crainte d'être discriminée.</p> <p>Concrètement, la Belgique intervient régulièrement dans les groupes de travail UE COWEB et COELA lorsque la situation de la communauté LGBTQI+ est examinée chez les candidats États membres. La Belgique aborde également de manière proactive les évolutions problématiques liées à la discrimination de la communauté LGBTQI+ lorsqu'elles surviennent (par exemple la République serbe en Bosnie-Herzégovine, l'organisation de l'Europride 2022 en Serbie).</p> | <p>Administration(s) SPF Affaires étrangères</p> |

| | | |
|-------------------|--|--|
| | <p>Lors des négociations sur les textes de l'UE ou les explications pertinents, comme les conclusions du Conseil de l'UE sur l'extension de l'UE et le processus de stabilisation et d'association, la Belgique plaide toujours pour l'inclusion du terme « LGBTQI+ », malgré l'opposition de différents autres États membres de l'UE.</p> <p>De même, lors de contacts bilatéraux avec des interlocuteurs des candidats États membres, l'importance de la protection des droits de la communauté LGBTQI+ est régulièrement rappelée comme condition pour une adhésion à l'UE.</p> <p>La Belgique, dans la filière EPSCO, a non seulement encouragé la Commission européenne, de manière répétée, à adopter une nouvelle stratégie UE LGBTQI+ pour la période 2020-2025 mais a aussi soutenu l'adoption de cette stratégie et continue de soutenir les actions qui en découlent.</p> <p>Par ailleurs, la Belgique a amendé le projet de conclusions du Conseil portant sur la sécurité des personnes LGBTQI+ afin que la question de la protection des personnes LGBTQI+ reste à l'ordre du jour des négociations d'adhésion des pays candidats.</p> <p>Enfin, la Belgique s'est récemment exprimée publiquement au sujet de la procédure en cours auprès de la Cour de Justice de l'Union européenne contre la Hongrie. La Belgique soutient la Commission dans cette procédure et a plaidé auprès d'autres États membres en ce sens.</p> | <p style="text-align: center;">État des lieux En cours de réalisation</p> |
| <p>83.</p> | <p>Continuer à appuyer les initiatives législatives visant à combler les lacunes dans la législation européenne sur l'anti-discrimination en ce qui concerne la protection, sur la base des SOGIESC, en particulier en faisant savoir aux partenaires européens que la directive relative à l'égalité de traitement dans le domaine des biens et des services constitue une priorité et en mettant tout en œuvre pour convaincre les États membres les plus réticents, tant au sein de l'UE que dans les relations bilatérales avec ces États membres.</p> <p><i>Plaider pour l'inclusion des questions LGBTQI+ dans les discussions internes européennes.</i></p> <p>Les discussions sur la loi anti-discrimination sont toujours en cours. La Belgique soutient fermement le maintien de la discrimination des personnes LGBTQI+ dans la loi. En ce qui concerne le calendrier, cette loi doit être approuvée par consensus et trois États membres bloquent actuellement son adoption.</p> <p>Par le biais de l'EPSCO, la Belgique a non seulement incité à plusieurs reprises la Commission européenne à adopter une nouvelle stratégie européenne à l'égard des personnes LGBTQI+ pour la période 2020-2025, mais elle a également soutenu l'adoption de cette stratégie et continue de soutenir les actions qui en découlent.</p> <p>La Belgique continuera à plaider auprès des États membres de l'UE pour l'application non discriminatoire des droits humains des personnes LGBTQI+ dans tous les domaines.</p> | <p style="text-align: center;">Administration(s) SPF Affaires étrangères</p> <hr/> <p style="text-align: center;">État des lieux En cours de réalisation</p> |

| | | |
|------------|---|--|
| 84. | <p>Plaider pour que les personnes transgenres et intersexuées soient explicitement mentionnées dans la directive antidiscrimination.</p> <p><i>Interventions pour l'inclusion des questions LGBTQI+ dans les discussions internes européennes.</i> <i>Actions et interventions faites autour de la journée internationale « IDAHOT ».</i></p> <p>Les discussions sur la loi anti-discrimination sont toujours en cours. La Belgique soutient fermement le maintien de la discrimination des personnes LGBTQI+, y compris des personnes transgenres et intersexuées, dans la loi. En ce qui concerne le calendrier, cette loi doit être approuvée par consensus et trois États membres bloquent actuellement son adoption.</p> | <p>Administration(s) SPF Affaires étrangères</p> <p>État des lieux En cours de réalisation</p> |
| 85. | <p>Agir de manière proactive en faveur d'une application plus effective des directives anti-discrimination dans l'ensemble des États membres.</p> <p><i>La direction générale Affaires européennes assume une fonction de coordination en la matière. Depuis l'adoption du Plan fédéral pour une Belgique LGTBIQ+ Friendly, la question du renforcement des droits des personnes LGBTQI+ a été abordée de manière indirecte lors de 3 réunions coordination DGE en préparation aux réunions du conseil EPSCO ainsi qu'une fois de manière spécifique lors d'une procédure écrite.</i></p> <p>Il importe de souligner que la mesure 85 est un processus continu.</p> <p>- La Belgique a poursuivi son implication dans la négociation de la directive horizontale non-discrimination, fondée sur l'art. 19. Cette directive horizontale couvre 6 motifs de discrimination, dont la discrimination sur base du genre ou de l'orientation sexuelle. Durant les travaux sur cette initiative mais aussi au niveau ministériel, la Belgique n'a cessé de réitérer son soutien pour cette initiative et souligne l'importance d'une approche constructive afin de faire aboutir le dossier.</p> <p>- Le 9 juin dernier, la présidence suédoise du Conseil a, en outre adopté des conclusions de la présidence sur la sécurité des personnes LGBTQI+ dans l'Union européenne, qui, entre autres questions, affirment l'engagement des États membres à promouvoir et à soutenir le droit fondamental de toutes les personnes au sein de l'UE, y compris les personnes LGBTQI+, d'être à l'abri de la violence, du harcèlement et de la discrimination, à lutter en permanence contre les violations des droits fondamentaux, y compris en répondant à ces violations contre les personnes LGBTQI+, et à maintenir les questions de sécurité des personnes LGBTQI+ à l'ordre du jour politique. La Belgique a soutenu ces conclusions, à l'instar de 24 autres Etats membres.</p> <p>Les actions suivantes doivent encore être entreprises pour réaliser la mesure :</p> <p>- La proposition de directive horizontale Non-discrimination est fondée sur l'art.19 qui requiert son adoption à l'unanimité. Ce qui explique la difficulté à obtenir un accord au sein du Conseil sur cette initiative, malgré l'implication et le soutien de nombreux Etats membres, dont la Belgique. Les Présidences espagnole et belge poursuivront les travaux sur cette directive fondamentale.</p> <p>- Le 5 juillet 2023, la Présidence espagnole a organisé une conférence ministérielle à Madrid, sur le renforcement des droits des personnes LGBTQI+ en Europe. Dans cette perspective la Présidence espagnole a préparé une déclaration ministérielle sur le renforcement des droits des personnes LGBTQI+ en Europe qui invite notamment :</p> | <p>Administration(s) SPF Affaires étrangères</p> <p>État des lieux En cours de réalisation</p> |

| | | |
|-------------------|---|--|
| | <ul style="list-style-type: none"> ○ la Commission à maintenir son engagement en faveur de la promotion de l'égalité des personnes LGBTQI+ en adoptant une deuxième stratégie en 2025, en poursuivant et en renforçant les travaux de la première stratégie de l'UE en matière d'égalité des personnes LGBTQI+ (2020-2025) et en élaborant des instruments tels que des outils de suivi et des indicateurs pour renforcer sa mise en œuvre, y compris l'intégration des questions LGBTQI+ dans tous les domaines d'action pertinents ; ○ les Etats membres à adopter des stratégies nationales qui s'attaquent aux discriminations auxquelles sont confrontées les personnes LGBTQI+, à mettre en œuvre des politiques publiques dans ce cadre et promouvoir l'égalité et la non-discrimination pour tous les motifs, en particulier pour l'identité de genre, l'expression de genre et les caractéristiques sexuelles. <p>La Belgique a soutenu pleinement et a signé cette déclaration ministérielle (signée pour la Belgique par la Secrétaire d'Etat à l'Egalité des genres, à l'Egalité des chances et à la Diversité) lors de la Conférence dédiée qui a eu lieu le 5 juillet 2023, à Madrid.</p> | |
| <p>86.</p> | <p>Inviter la Commission à faire des propositions en vue de la reconnaissance mutuelle des effets de tous les actes de l'état civil à travers l'Union.</p> <p>La Commission a fait une proposition le 7 décembre 2022 sur la reconnaissance de la parentalité entre les Etats membres. La proposition vise à favoriser la circulation des décisions de parentalité au sein de l'Union européenne et concernera également les parents de même sexe et la situation des mères porteuses. L'initiative permettrait que la parentalité, établie dans un Etat Membre, soit reconnue au sein de l'Union européenne, pour que l'enfant conserve ses droits dans les situations transfrontières (déménagement, déplacements, etc.). S'agissant d'une proposition en droit de la famille, c'est l'unanimité qui s'applique, ce qui représentera un défi par rapport à la position de certains Etats membres sur les questions LGBTQI+.</p> <p>Une DGE ad hoc (Direction générale Coordination et Affaires européennes) a déjà été organisée sur le règlement du Conseil relatif à la compétence, à la loi applicable, à la reconnaissance des décisions et à l'acceptation des actes authentiques en matière de filiation ainsi qu'à la création d'un certificat européen de filiation.</p> <p>La Belgique continuera à s'inscrire constructivement dans les discussions au niveau européen en matière d'actes d'état civil afin qu'une attention particulière soit aussi donnée à la communauté LGBTQI+.</p> | <p>Administration(s) SPF Affaires étrangères</p> <p>État des lieux En cours de réalisation</p> |

| | | |
|---|---|--|
| <p>87.</p> | <p>Nouer le dialogue avec les pays qui mènent des politiques discriminatoires à l'égard des personnes LGBTQI+.</p> | |
| | <p>Dialogues bilatéraux ainsi qu'au sein d'enceintes multilatérales.</p> | |
| <p>La Belgique veille à ce que la lutte contre les discriminations, en particulier celles fondées sur l'identité de genre et l'orientation sexuelle, figure à l'agenda des discussions bilatérales avec des pays où la situation à l'égard de la communauté LGBTQI+ est notamment préoccupante. Ceci se fait via notre Ambassade sur place ou lors d'échanges entre capitales – parfois jusqu'au plus haut niveau - à l'occasion de dialogues politiques et consultations politiques.</p> | <p>Administration(s) SPF Affaires étrangères</p> | |
| <p>Récemment, ce point fut à l'agenda des discussions entre la Ministre des Affaires étrangères et son homologue du Belize. Lors de sa visite au Niger et en Ouganda, la Ministre de la Coopération au développement s'est également entretenue avec les autorités de ces pays quant aux développements inquiétants en Afrique plus généralement à l'égard de la communauté LGBTQI+. Cette question fut également abordée avec le Président Kenyan lors de la mission ministérielle BENELUX organisée en juin 2023.</p> | <p>État des lieux En cours de réalisation</p> | |
| <p>Plus spécifiquement en ce qui concerne les récents développements en Ouganda, la Belgique a demandé à l'UE de lancer un nouveau dialogue politique (art.8) avec le pays où la question des droits humains des personnes LGBTQI+ figurerait à l'agenda. De plus, la Belgique a signé un nouvel accord de partenariat de coopération au développement avec l'Ouganda. Cette signature a été jointe à la mise en place d'un nouveau dialogue en matière de droits humains (art.11).</p> | | |
| <p>La Belgique soutient aussi l'Union européenne dans le développement de dialogues politiques en matière de droits humains avec des pays tiers. Dans la mesure du possible, les droits humains des personnes LGBTQI+ y sont mentionnés. Ce fut notamment le cas en mai 2021 lors du dialogue politique entre l'UE et l'Indonésie ou encore en juin 2023 avec le Burundi.</p> | | |

| | |
|--|--|
| <p>88.</p> | <p>En tant que représentants belges, avoir un rôle d'exemple au sein des forums internationaux tels que le Conseil de l'Europe et les Nations Unies. Dans ce contexte, s'engager pour préconiser la décriminalisation des personnes LGBTQI+ et tendre vers des dispositions et des mesures anti-discrimination et de protection supplémentaire, y compris par la formulation de recommandations pertinentes dans le cadre de l'Examen Périodique Universel.</p> |
| <p>Au sein des Nations Unies, la Belgique continue de soutenir le mandat de l'Expert Indépendant sur l'orientation sexuelle et l'identité de genre. La Belgique intervient, par exemple, lors du dialogue interactif avec celui-ci pour exprimer son soutien. La Belgique cosigne également différentes et nombreuses déclarations conjointes d'Etats <i>like-minded</i> visant la promotion des droits humains des personnes LGBTQI+, durant les sessions du Conseil des Droits de l'Homme. Lors de la dernière session du Conseil des droits de l'Homme (HRC53), la Belgique a rejoint la déclaration conjointe du groupe des amis SOGI. Lors de la 52^e session du Conseil des droits de l'Homme en mars dernier, la Belgique avait également cosigné une déclaration conjointe portant sur la reconnaissance légale du genre. Ces exemples ne constituent pas une liste exhaustive des actions de la Belgique au Conseil des droits de l'Homme.</p> <p>En outre, la Belgique prend part à des « groupes d'amis » sur les questions d'identités de genres et orientations sexuelles, que ce soit à New-York (LGBTI UN Core Group) ou à Genève (Group of Friends of the Independent Expert). Enfin, les Affaires étrangères représentent la Belgique dans une Coalition d'Etats et d'organisations de la société civile actives sur ces questions, à savoir la 'Equal Rights Coalition'.</p> <p>Dans le cadre de l'Examen Périodique Universel, la Belgique formule des recommandations ainsi que des questions écrites à différents pays en matière de droits humains des personnes LGBTQI+. Lors du 3^e cycle, la Belgique avait, au total, formulé 25 recommandations (dont 17 furent acceptées) et 58 questions écrites à différents Etats dans le monde. Cette dynamique se poursuivra lors du 4^e cycle d'Examen Périodique Universel qui a débuté en octobre 2022 et est prévu jusqu'en janvier-février 2027.</p> <p>De plus, en ce qui concerne l'action de la Belgique au sein du Conseil de l'Europe : les Affaires étrangères ont prévu en mai 2023 un financement de 100 000 euros, par le biais du fonds fiduciaire BE, au Conseil de l'Europe pour l'unité Orientation sexuelle et identité de genre (SOGI). Ce financement est divisé en deux projets :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>"Promoting human rights and equality for LGBTI persons III"</i>: développe et fournit une assistance technique sur mesure aux États membres afin d'améliorer la mise en œuvre de la recommandation CM/Rec(2010)5 du Comité des ministres sur les mesures de lutte contre la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle ou l'identité de genre et d'autres recommandations des organes de suivi ; assure la mise en œuvre effective des arrêts de la Cour européenne des droits de l'homme sur SOGIESC, grâce à une expertise visant à modifier/adopter les cadres juridiques et politiques, au renforcement des capacités des institutions nationales et des professionnels concernés, ainsi qu'à des initiatives de sensibilisation et de communication, à des activités de recherche et à l'échange de bonnes pratiques et de politiques. | <p style="text-align: center;">Administration(s) SPF Affaires étrangères</p> <hr/> <p style="text-align: center;">État des lieux En cours de réalisation</p> |

| | | |
|-------------------|--|--|
| | <p>2. <i>“European SOGI Governmental Expert Network (ESOGIGEN)”</i>: assure le secrétariat du réseau EFPN (European Governmental LGBTI Focal Points Network), notamment en aidant l'organe directeur (troika des États) à coordonner les réunions du réseau EFPN, à organiser le forum IDAHOT, à rédiger des documents d'appui et à fournir des conseils et/ou une expertise sur la mise en œuvre de la recommandation CM/Rec(2010)5 du Comité des ministres sur les mesures de lutte contre la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle ou l'identité de genre. Faciliter le partage d'expériences entre les différentes parties prenantes et les échanges entre les États membres sur l'intégration de l'égalité SOGIESC dans leur législation nationale et leurs politiques publiques, y compris par le biais de tables rondes thématiques au niveau national et européen.</p> <p>En outre, la Belgique continue de s'engager au sein du groupe de travail ADI-SOGI du Conseil de l'Europe.</p> | |
| <p>89.</p> | <p>Répondre de manière appropriée aux formes flagrantes de discrimination à l'encontre des personnes LGBTQI+ en consultation avec les pays partageant les mêmes idées ainsi qu'avec les acteurs LGBTQI+ pertinents, et en gardant à l'esprit le principe de "ne pas nuire" afin d'éviter des conséquences négatives pour la communauté LGBTQI+ locale.</p> <p>Comme mentionné précédemment (pour d'autres mesures), la Belgique s'inscrit dans l'action de « groupe d'amis » actifs dans la promotion et protection des droits humains des personnes LGBTQI+. Par exemple : 'LGBTI UN Core Group', 'Group of Friends of the Independent Expert' ou encore la 'Equal Rights Coalition'.</p> <p>Les ambassades et représentations permanentes de la Belgique à l'étranger continuent d'entretenir un contact régulier avec les organisations de la société civile et défenseurs des droits humains actifs dans la protection et promotion des droits des personnes LGBTQI+. En outre, les postes diplomatiques belges sont actifs dans des groupes de discussions entre <i>like-minded</i> sur ces questions.</p> <p>En consultation avec les organisations de la société civile, le SPF Affaires étrangères réagit publiquement, notamment sur Twitter, à l'égard de certains événements et/ou situations préoccupant(e)s en ce qui concerne les droits des personnes LGBTQI+. Ce fut notamment le cas suite à l'adoption de la loi anti-LGBTQI+ en Ouganda ou encore suite aux attaques violentes à l'égard de la Pride de Tbilissi (2023).</p> <p>La Belgique est également un participant actif de la 'Equal Rights Coalition' (ERC). Dans ce cadre, la Belgique a pris part à plusieurs déclarations conjointes exprimant – en consultation avec la société civile (dans un principe de 'ne pas nuire') – les préoccupations des signataires quant à un évènement ou une situation particulière. Dernièrement, ERC a publié des déclarations vis-à-vis :</p> <ul style="list-style-type: none"> • de la loi anti-LGBTQI+ en Ouganda (lettre privée en mars 2023 et communication publique en mai 2023) ; • de débats autour de la loi « anti-propagande » russe en novembre 2022 ; • de la fusillade près d'un évènement LGBTQI+ à Bratislava (octobre 2022). | <p>Administration(s) SPF Affaires étrangères</p> <p>État des lieux En cours de réalisation</p> |

| | | |
|------------|---|---|
| | La réponse de la Belgique à des formes flagrantes de discrimination à l'encontre des personnes LGBTQI+ s'inscrit dans le temps. La Belgique continuera, conformément à ses priorités, à s'engager constructivement à l'international sur ce point. | |
| 90. | Proposer (dans la négociation) que dans les résolutions relatives à l'interdiction des discriminations, l'orientation sexuelle et l'identité de genre soient incluses. | |
| | Dans les négociations onusiennes, du Conseil de l'Europe ou encore de l'Union européenne, la Belgique plaide et soutient les interventions visant à évoquer explicitement, lorsqu'il est fait mention de discriminations, celles basées sur l'orientation sexuelle et l'identité de genre. Dans le cadre de la négociation de la déclaration politique de Reykjavik en mai 2023 (4 ^e Sommet du Conseil de l'Europe), la Belgique a, par exemple, plaidé pour que les droits des personnes LGBTQI+ soient mentionnés. Ce point ne fut néanmoins pas retenu. | Administration(s) SPF Affaires étrangères |
| | Lors des sessions informelles de négociations de résolutions onusiennes, les représentations belges veillent à ce qu'une référence à l'orientation sexuelle et l'identité de genre en tant que type de discrimination soient reprises au même titre que les autres. | État des lieux En cours de réalisation |
| 91. | Analyser comment assurer une protection des joueurs, travailleurs, supporters LGBTQI+ participants à la coupe du monde au Qatar. | |
| | <i>Les moyens permettant de garantir une protection des joueurs, travailleurs, supporters LGBTQI+ participant à la coupe du monde au Qatar ont été examinés.</i> | |
| | En collaboration avec le SPF Affaires étrangères, des mesures ont été prises afin d'informer et de protéger les personnes se rendant à la Coupe du Monde au Qatar. Des SPOC avaient été prévus pour garantir leur protection. | Administration(s) IEFH |
| | | État des lieux Réalisé |
| 92. | Soutenir financièrement des partenariats entre des associations LGBTQI+ belges et internationales. | |
| | <i>Trois partenariats ont été soutenus financièrement.</i> | |
| | Pas d'informations spécifiques disponibles. | Administration(s) IEFH |
| | | État des lieux Pas encore réalisé |

| | | |
|--|---|--|
| Axe stratégique III : Amélioration du bien-être de la communauté LGBTQI+ | | |
| Objectif opérationnel 7 : Viser des soins qui tiennent compte des LGBTQI+ | | |
| 93. | Soutenir le projet pilote visant la création d'une maison médicale LGBTQI+. | |
| | <p><i>Le projet pilote d'une maison médicale LGBTQI+ a été soutenu.</i></p> <p>Le soutien à une maison médicale LGBTQI+ est en cours de réalisation. La Maison Arc-en-ciel de la Santé (la MACS) est un centre de santé à destination des publics LGBTQI+. Le projet est porté par Ex AEquo, Genres Pluriels et Tels Quels, qui sont connus pour leurs services psycho-médico-sociaux, leur capacité à orienter vers des professionnels LGBTQI+ friendly et pour leurs formations des professionnels des soins de santé. Ces trois associations ont déplacé une partie de leurs bureaux et/ou de leurs activités aux Grands Carmes (https://www.grandscarmes.org/macs-health-service).</p> | <p>Administration(s) IEFH, Service Égalité des chances (SPF Justice)</p> <p>État des lieux En cours de réalisation</p> |
| 94. | Poursuivre la réflexion sur la suppression du délai d'abstinence quant au don de sang des hommes ayant des rapports sexuels avec des hommes (HSH). | |
| | <p><i>Une initiative est en cours d'élaboration afin de faire avancer les travaux en la matière.</i></p> <p>Le Service Égalité des chances (SPF Justice) évalue en interne comment et de quelle manière cette question sera traitée.</p> | <p>Administration(s) IEFH/ Service Égalité des chances (SPF Justice)</p> <p>État des lieux Pas encore réalisé</p> |

| | |
|---|---|
| <p>95.</p> | <p>Étudier la possibilité et/ou l'opportunité de rendre d'autres arrêtés royaux dans le cadre du remboursement des médicaments accessibles à toutes les personnes, quelle que soit leur identité de genre.</p> |
| <p>Une note a été rédigée à l'attention de la Commission de remboursement des médicaments (CRM) et de la Commission de remboursement des produits et des prestations pharmaceutiques (CRPPP) pour attirer l'attention sur le plan d'action et demander d'en tenir compte au maximum. La direction pharmaceutique de l'INAMI en tiendra également compte, le cas échéant, lors de la rédaction d'arrêtés royaux.</p> <p>Une grande partie des modalités de remboursement et des arrêtés royaux existants sont déjà neutres sur le plan du genre (remboursement pour tous, quel que soit le sexe). Lors de la rédaction de nouveaux arrêtés royaux, on veille toujours à préserver la neutralité de genre dans la mesure du possible.</p> <p>Ainsi, la mesure n° 72, qui vise à garantir le remboursement des moyens de contraception pour les personnes transgenres, a déjà été mise en œuvre. L'arrêté royal adaptant l'arrêté royal du 16 septembre 2013 fixant une intervention spécifique dans le coût des contraceptifs pour les bénéficiaires n'ayant pas atteint l'âge de 25 ans et/ou bénéficiant d'une intervention majorée, a été publié en avril 2022, afin de supprimer toute référence au sexe dans l'arrêté royal et de rendre cette intervention inclusive en matière de genre.</p> <p>Cependant, les ressources sont actuellement insuffisantes pour examiner et adapter (si nécessaire) à grande échelle l'ensemble des arrêtés royaux existants.</p> | <p style="text-align: center;">Administration(s) INAMI</p> |
| <p>Mentionnons encore une difficulté : pour le remboursement de certains médicaments (par exemple, dans le cadre de l'ostéoporose, du cancer du sein, etc.), il existe bel et bien, entre les genres, une différence significative du point de vue scientifique dans la possibilité de remboursement (en raison de la morphologie, de la prédisposition, etc.) et il est difficile de rendre ces textes spécifiques (totalement) neutres sur le plan du genre.</p> <p>La mise en œuvre de la mesure transparaît dans les arrêtés royaux et les textes de loi existants, ainsi que dans la note présentée à la CRM, qui montrent que le remboursement actuel des médicaments n'est déjà que peu voire pas du tout touché par la discrimination fondée sur le sexe.</p> <p>Une procédure est actuellement en cours pour rendre l'arrêté royal du 6 octobre 2008 instaurant un remboursement forfaitaire pour les traitements de l'infertilité féminine neutre sur le plan du genre et supprimer toute référence à la « femme » afin que les hommes trans puissent également avoir droit à cette intervention.</p> <p>Enfin, la préservation de la neutralité de genre dans les arrêtés royaux est une mesure à long terme qui ne prend jamais fin. Lors de la rédaction des arrêtés royaux, on veillera toujours à ce que la neutralité de genre soit respectée.</p> | <p style="text-align: center;">État des lieux Complètement réalisé</p> |

| | | |
|------------|--|--|
| 96. | Prendre en compte le genre lors de la rédaction de nouveaux arrêtés royaux. | |
| | L'objectif à long terme est d'adapter toutes les réglementations en matière de soins de santé afin de les rendre neutres sur le plan du genre. | |
| | <p>L'INAMI tient effectivement compte de la neutralité de genre lors de la rédaction de nouvelles réglementations. Certains textes réglementaires ont déjà été adaptés en vue de garantir leur neutralité (par exemple, en matière de contraception, d'accords spécifiques, etc.).</p> <p>Les textes réglementaires existants sont examinés afin de déterminer si des conditions liées au genre ont été utilisées. Dans l'affirmative, et de manière progressive, des textes réglementaires modificatifs sont préparés afin d'adapter ces conditions de remboursement.</p> <p>L'objectif à long terme est de rendre toutes les réglementations en matière de soins de santé neutres sur le plan du genre. L'INAMI met, dès lors, tout en œuvre pour que les conditions de remboursement liées au sexe (masculin/féminin) ne soient plus utilisées à l'avenir et fixe des conditions de remboursement neutres basées sur des caractéristiques biologiques réelles.</p> <p>Les futurs textes réglementaires tiendront systématiquement compte de cet objectif de neutralité (les discussions actuelles prennent en considération ces aspects).</p> <p>Compte tenu des modifications futures du numéro de registre national, l'essentiel des conditions de remboursement liées au sexe disparaîtront.</p> <p>Sur la base des éléments suivants, il peut être constaté que les choses avancent :</p> <ul style="list-style-type: none"> - notes internes et projets d'arrêtés royaux en cours de préparation ; - sensibilisation à la question dans le cadre des discussions sur les futures réformes ; - approbation de textes réglementaires sans conditions liées au sexe ; - approbation de réglementations modifiées (contraception, accords spécifiques, etc.). <p>L'analyse des textes réglementaires existants est en cours. Compte tenu du nombre de textes, il s'agit d'un travail progressif.</p> <p>Pour éviter des difficultés aux patients, des solutions à court terme sont également envisagées (voir action n°105).</p> | <p>Administration(s) INAMI</p> |
| | | <p>État des lieux En cours de réalisation</p> |

| | | |
|-------------|--|---|
| 97. | Établir un arrêté royal concernant la mise à disposition de fonds structurels pour le fonctionnement des centres médico-sociaux pour les travailleurs du sexe. | |
| | L'arrêté royal et l'arrêté ministériel ont été publiés le 18 mars 2022. Quatre demandes ont été retenues. Les conventions ont été rédigées et approuvées par le Comité de l'assurance de l'INAMI le 27 juin 2022. Les conventions ont une durée de trois ans. | Administration(s) INAMI |
| | | État des lieux Complètement réalisé |
| 98. | Étudier les possibilités d'extension de la prise en charge des personnes transgenres : les prestations liées au genre dans la nomenclature. | |
| | La mesure n'est pas assez claire. Pas d'informations spécifiques disponibles. | Administration(s) INAMI |
| | | État des lieux Pas encore réalisé |
| 99. | Etudier comment fournir des soins anonymes de qualité et à bas seuil aux groupes très vulnérables tels que les travailleurs du sexe et les réfugiés LGBTQI+. | |
| | <p>Pour les travailleurs du sexe, voir l'action n°97.</p> <p>Pour les réfugiés, des conventions ont été fixées au cours de l'année 2022 avec diverses parties prenantes en vue de financer des points de prise en charge au niveau national. Ces conventions ont pris fin le 31 décembre 2022. Quelques conventions ont été prolongées à la fin de l'année 2022 à la demande du partenaire concerné.</p> <p>L'intervention de l'INAMI pour les réfugiés est temporaire, FEDASIL reprendra (à nouveau) l'ensemble par la suite.</p> | Administration(s) INAMI |
| | | État des lieux Complètement réalisé |
| 100. | Fournir des soins de santé mentale accessibles aux différents groupes vulnérables, dont les personnes LGBTQI+. | |
| | <p>Sur la base de diverses réglementations, l'assurance maladie peut déjà intervenir dans les soins de santé mentale pour les personnes LGBTQI+ :</p> <ul style="list-style-type: none"> - sur la base de la nomenclature, les psychiatres peuvent fournir des soins de qualité aux personnes LGBTQI+ ; - sur la base de la convention de soins psychologiques, les psychologues cliniciens et les orthopédagogues cliniciens peuvent fournir des soins psychologiques de qualité aux LGBTQI+ ; | Administration(s) INAMI |

| | | |
|-------------|--|--|
| | <ul style="list-style-type: none"> - la convention avec les centres de référence VIH prévoit un soutien psychosocial aux patients atteints du VIH ; - la convention avec les centres de soins pour les personnes transgenres prévoit un accompagnement psychosocial pour les personnes confrontées à la problématique transgenre. <p>Dès lors, il n'est pas possible de déterminer clairement les autres objectifs de la mesure ni le groupe cible exact des mesures complémentaires souhaitées.</p> <p>Compte tenu des différentes réglementations, on peut supposer que cette mesure a été pleinement mise en œuvre.</p> | <p>État des lieux Complètement réalisé</p> |
| 101. | Élaborer un nouveau plan sur le VIH, regroupant des actions au niveau de la prévention, du dépistage, des soins, de la qualité de vie et du suivi. | |
| | <p>Un plan VIH 2020-2026 a déjà été élaboré (par Sciensano, entre autres). L'INAMI n'avait pas pour mission d'élaborer ce plan VIH. Il est cependant impliqué dans l'exécution de certaines mesures du plan VIH.</p> | <p>Administration(s) INAMI</p> |
| | | <p>État des lieux En cours de réalisation</p> |
| 102. | Étudier la possibilité d'étendre l'assistance psychosociale et/ou médicale aux groupes cibles nommés précédemment (augmenter la capacité de traitement des centres spécialisés existants, augmenter le nombre de centres spécialisés, augmenter le remboursement des différents traitements médicaux). | |
| | <p>Un crédit est prévu dans le budget de l'assurance soins de santé en vue d'étendre l'offre de soins spécialisés pour les personnes transgenres.</p> <p>Un montant de 471 000 euros a été dégagé dans le budget de l'assurance soins de santé 2023 pour la création de points de soutien satellites dédiés à la transidentité en raison des listes d'attente. Un appel à candidatures est en cours de préparation.</p> | <p>Administration(s) INAMI</p> |
| | <p>Il sera probablement recouru à un appel à projets. Cet appel à projets est en cours de préparation. Ensuite, les candidatures devront être examinées et il faudra convenir de la manière dont les candidats sélectionnés seront financés.</p> <p>Nous espérons pouvoir régler le financement des centres supplémentaires (ou des antennes de centres existants) en 2023.</p> | <p>État des lieux En cours de réalisation</p> |

| | | |
|--|---|---|
| 103. | Examiner comment la convention transgenre peut être améliorée de manière efficace. | |
| La convention conclue avec les actuels centres de soins pour personnes transgenres conventionnés INAMI a été modifiée le 1^{er} janvier 2023. | | |
| La convention conclue avec les actuels centres de soins pour personnes transgenres conventionnés INAMI a été modifiée le 1 ^{er} janvier 2023. Concrètement, il s’agit des améliorations suivantes : | | Administration(s) INAMI |
| <ul style="list-style-type: none"> - la convention a été prolongée pour une période de deux ans, jusqu'au 31 décembre 2024 ; - à partir du 1^{er} janvier 2023, le rapport médical - à joindre au formulaire de demande de prise en charge des frais du programme multidisciplinaire de soutien à la transidentité - peut être rédigé et signé par un (ou, au maximum, deux) médecin(s) autre(s) que le médecin coordinateur du centre ; - la prolongation, de trois à six ans, de la durée maximale de chaque période d'intervention qui peut être accordée dans le cadre de la convention par le médecin-conseil de la compagnie d'assurances à laquelle le bénéficiaire est affilié. Les périodes d'intervention de l'assurance peuvent être prolongées tant que le nombre maximal de séances (inchangé) pour un bénéficiaire n'est pas épuisé ; - l'augmentation du nombre maximal de séances remboursables, passant de huit à douze par bénéficiaire au cours de la première année civile de couverture, conformément à la convention (ou, si le bénéficiaire n'a bénéficié que de huit séances au maximum au cours de la première année civile, au cours de la deuxième année civile) ; - la suppression de la restriction selon laquelle un maximum de deux séances de groupe par bénéficiaire et par année civile peut être remboursé, permettant ainsi une répartition libre du nombre maximal total de cinq séances de groupe remboursables par bénéficiaire pour toute la période de couverture, conformément à la convention. <p>L'INAMI contrôle au moins une fois par an le fonctionnement des actuels centres de soins conventionnés INAMI pour personnes transgenres sur la base de leurs rapports annuels et des dépenses d'assurance maladie enregistrées pour ces centres.</p> <p>L'élargissement de l'offre actuelle de soins spécialisés pour personnes transgenres est abordé à l'action n°102.</p> | | État des lieux Complètement réalisé |

| | | |
|---|--|---|
| 104. | Examiner si des questions relatives aux SOGIESC peuvent être intégrées dans l'enquête sur la santé. | |
| Intégration de questions relatives aux SOGIESC dans le questionnaire de l'enquête de santé de 2023. | | |
| <p>La collecte de données pour l'enquête de santé 2023 est actuellement en cours et se déroulera de février 2023 à mars 2024. Deux questions relatives aux SOGIESC ont été reprises dans le questionnaire auto-administré de l'enquête :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Une question sur le sexe/genre a été intégrée dans les questions démographiques sans mentionner les mots « sexe » et « genre » et en ajoutant une catégorie « autre » ; 2) Une question destinée à identifier l'orientation sexuelle de la personne a été ajoutée dans la partie relative à la santé sexuelle. <p>Cependant, il est important de faire remarquer qu'après avoir examiné cette question, l'équipe de recherche a conclu que l'intégration de questions SOGIESC dans l'enquête se heurtait à certaines limites :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Les questions démographiques posées au début de l'enquête comportent une question binaire sur le sexe biologique afin d'orienter l'entretien automatisé vers des questions personnalisées. Par exemple, les femmes sont interrogées sur l'endométriose et le cancer du sein, tandis que les hommes sont interrogés sur les maladies de la prostate. Remplacer une question liée au sexe par une question non binaire sur le sexe aurait une incidence négative sur cette approche personnalisée ; 2) La personne de référence du ménage est interrogée sur les caractéristiques sociodémographiques (date de naissance et sexe) de tous les membres de ce ménage. Il n'est pas recommandé de poser une question, par procuration, à propos du sexe et en présence de tous les membres du ménage ; 3) La proportion de la population qui s'identifie comme issue d'une minorité de genre est très faible. Par exemple, dans BELHEALTH, une enquête en ligne menée par Sciensano, la proportion de personnes s'identifiant comme « autre » est de 0,2 %. Dans ce contexte, l'utilité de ces données pour l'analyse statistique et la compréhension de l'état de santé des personnes SOGIESC reste très limitée. <p>En conclusion, une enquête de santé spécifiquement axée sur les personnes LGBTQI+ serait plus appropriée. Les données obtenues pourraient alors être comparées aux résultats de l'enquête nationale de santé. Néanmoins, grâce au questionnaire auto-administré, l'enquête de santé 2023 donnera une idée du nombre de personnes non binaires qui ont participé à l'enquête.</p> <p>Les données de l'enquête seront présentées dans des rapports qui seront publiés à partir de septembre 2024.</p> | | <p>Administration(s) Sciensano</p> |
| | | <p>État des lieux Complètement réalisé</p> |

| | | |
|---|---|--|
| 105. | Faciliter administrativement le remboursement des soins courant pour les personnes transgenres et intersexuées : étude de la problématique et solution temporaire via l'élaboration d'une circulaire. | |
| | À court et moyen terme, mettre en œuvre des solutions pour résoudre les éventuels problèmes d'accès aux soins de santé découlant d'une condition de remboursement liée au sexe. À plus long terme, adapter l'ensemble du système de soins de santé. | |
| | <p>Différentes réglementations ont été adaptées pour permettre certains remboursements spécifiques, comme dans le cas de la contraception, de conventions spécifiques, etc. (voir action n°96). L'objectif à long terme est d'adapter l'ensemble des réglementations en matière de soins de santé. Dans l'intervalle, des solutions (à court et moyen terme) sont élaborées et mises en œuvre pour résoudre d'éventuels problèmes d'accès au remboursement des soins de santé à la suite d'une condition de remboursement liée au sexe.</p> <p>Des discussions sont en cours avec les différents partenaires de l'assurance maladie en vue de systématiser ces solutions.</p> <p>L'instauration d'une solution administrative temporaire doit être envisagée en tenant compte des contraintes du système. Il est également essentiel de respecter la vie privée des personnes concernées et d'éviter, par exemple, la possibilité de « constituer » une liste des personnes transgenres et intersexuées. L'évaluation des intérêts est encore en cours de réalisation en vue de systématiser les solutions, mais le message concernant la nécessité d'assurer l'accès au remboursement est clairement transmis aux partenaires concernés.</p> | <p>Administration(s) Sciensano, INAMI, SPF Santé, IEFH</p> <p>État des lieux En cours de réalisation</p> |
| 106. | Élaborer une trajectoire d'accueil pour chaque demandeur d'asile LGBTQI+, qui répondra le mieux possible à ses besoins, dans le but de protéger et d'améliorer son bien-être. | |
| | Existence d'une procédure d'accueil pour demandeurs d'asile LGBTQI+ la plus adaptée possible à leurs besoins. | |
| | <p>Sur la base des résultats des projets « Safer spaces for LGBTI+ asylum seekers », un processus d'accueil sera développé pour les demandeurs d'asile LGBTQI+. Ce processus d'accueil correspondra autant que possible à leurs besoins, l'objectif étant de protéger et d'améliorer leur bien-être.</p> | <p>Administration(s) Fedasil</p> <p>État des lieux Pas encore réalisé</p> |
| Objectif opérationnel 8 : Garantir un lieu de travail incluant les LGBTQI+ | | |
| 107. | Mettre à jour et communiquer le guide sur le personnel transgenre dans l'administration publique. | |
| | Examiner s'il convient d'actualiser le contenu pendant la législature, en impliquant des personnes disposant d'expérience dans la situation. | |
| | <p>L'IEFH compte publier une brochure actualisée dans le courant de la législature. BOSA peut y contribuer, par exemple sous forme d'une annexe spécifique au personnel fédéral.</p> | <p>Administration(s) SPF BOSA</p> |
| Publication (ou réédition) de la brochure pendant la législature, en collaboration avec l'IEFH. | | État des lieux |

| | | |
|-------------|---|---|
| | L'IEFH est à l'initiative, le timing de leurs travaux constitue une dépendance. | Pas encore réalisé |
| 108. | Étendre progressivement la neutralité de genre du Registre national aux processus RH internes du gouvernement. | |
| | <i>Le gouvernement fédéral décide de la réforme du Registre national durant la législature.</i> | |
| | A ce jour, les décisions politiques concernant la réforme de l'identité de genre et son impact sur les processus administratifs ne sont pas connues. | Administration(s) SPF BOSA |
| | <i>L'administration fédérale adapte ses instruments ou pratiques en fonction des contours de la réforme décidée.</i> | État des lieux Pas encore réalisé |
| | L'adaptation dépend des contours de la réforme en question (dépendance). | |
| 109. | Promouvoir un guide concernant les transidentités et le lieu de travail. | |
| | Les actions prévues sur cette thématique ont été mises en œuvre dans le cadre du plan diversité 2019-2021. Les actions suivantes ont été réalisées : communication interne sur le plan diversité et sur les actions établies, campagnes de recrutement visant à promouvoir un environnement de travail inclusif et communication externe sur le plan diversité et la lutte contre les discriminations. | Administration(s) SNCB |
| | | État des lieux Complètement réalisé |
| 110. | Accompagner les transitions de genre au travail selon ce guide. | |
| | Dans le cadre du plan Diversité & Inclusion 2019-2021, des actions et recommandations sur le thème « comment traiter un transgenre et une personne LGBTQI+ » ont été définies. Un programme de formation des managers et <i>Human Resources Business Partners</i> (HRBP) a également été établi. | Administration(s) SNCB |
| | Afin de réaliser complètement la mesure, les actions suivantes doivent encore être entreprises : poursuivre les cycles de formation ainsi qu'intégrer la diversité et l'inclusion dans le nouveau modèle de leadership. | État des lieux Partiellement réalisé |
| 111. | Maintenir un partenariat avec l'ASBL Trainbow et soutenir les actions de cette ASBL. | |
| | La SNCB collabore et soutient la politique partagée avec Trainbow concernant l'égalité des chances, la diversité et une culture d'entreprise inclusive. Elle fournit également un soutien direct à l'association pour la participation à des mouvements précis (par exemple, la Brussels Pride – Belgian European Pride). La SNCB a mis en place des actions pour le soutien des transgenres ainsi que des formations sur la diversité et l'inclusion à destination des managers. | Administration(s) SNCB, Infrabel, HR Rail |
| | Du côté d'Infrabel, les membres de Trainbow Belgium participent activement au groupe de travail interne d'Infrabel LGBTQI+. | |

| | | |
|-------------|---|--|
| | <p>Chaque année, Infrabel soutient, sur le plan logistique, la participation de Trainbow Belgium à la Brussels Pride ainsi que les conférences annuelles de Trainbow Europe (hôte en Belgique, permission d'envoyer du personnel d'Infrabel ou encore soutien logistique).</p> <p>Enfin, Infrabel et la SNCB ont contribué au cinquième anniversaire de Trainbow Belgium de différentes manières : soutien logistique, participation des trois CEO à l'anniversaire (+ discours), communication interne et externe sur cet événement (Infrabel) et dépliant offert au nom d'Infrabel.</p> | <p>État des lieux Complètement réalisé</p> |
| 112. | Développer une brochure électronique pour les managers et les employés ayant pour sujet : comment soutenir les collègues transgenres pendant la phase de transition. | |
| | Voir action n°27. | <p>Administration(s) Infrabel</p> <p>État des lieux Complètement réalisé</p> |
| 113. | Soutenir les actions qui découlent du groupe de travail transversal Feel Good@Work dans le but d'accroître le bien-être de tous les collègues - un des cinq thèmes récurrents est la diversité. | |
| | Chaque année, des plans d'action sont établis et mis en œuvre sur les thèmes du bien-être, parmi lesquels la diversité. Chaque année, les accents sont déplacés en fonction de l'input des collaborateurs du groupe de travail transversal (lesquels sollicitent à leur tour l'input des collaborateurs qu'ils représentent). | <p>Administration(s) HR Rail</p> <p>État des lieux Complètement réalisé</p> |
| 114. | Évaluer avec les partenaires sociaux comment aider les entreprises à prendre des initiatives afin de promouvoir une politique inclusive qui favorise la prise en compte réelle des personnes LGBTQI+ dans leurs politiques de ressources humaines et de communication interne (dépliants, affiches, messages, actions, séminaires, formations, adaptation des documents relatifs aux contrats, aux conditions et à l'organisation du travail, invitations...). | |
| | Pas d'informations spécifiques disponibles. | <p>Administration(s) SPF Emploi, IEFH</p> <p>État des lieux Pas encore réalisé</p> |

| | | |
|-------------|---|---|
| 115. | Intégrer le changement de sexe dans les dispositions de protection contre les représailles dans la loi relative au bien-être (outre les caractéristiques existantes de l'identité de genre et l'expression de genre). | |
| | <p>Répond à cette mesure la loi du 7 avril 2023 modifiant la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes, la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme et la xénophobie, la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination, et la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, pour ce qui concerne la protection contre les mesures préjudiciables (Doc. parl. n°55-3021).</p> <p>Cette loi a intégré, dans la loi relative au bien-être, les critères que sont le changement de sexe et les caractéristiques sexuelles dans la liste des critères de discrimination susceptibles d'être à la base de comportement violent ou de harcèlement moral au travail. Le renvoi, effectué dans la loi relative au bien-être, à l'application de la protection contre les représailles établie par les législations de lutte contre les discriminations s'applique également aux comportements basés sur ces critères.</p> <p>La rubrique du site web du SPF Emploi qui traite des risques psychosociaux sera adaptée afin de fournir des informations utiles sur les modifications législatives ciblant les comportements violents et intimidants, introduites par cette loi. Durant le mois de mai, des webinaires ont également été organisés afin d'expliquer ces modifications notamment aux personnes de confiance et aux conseillers en prévention.</p> | <p>Administration(s) SPF Emploi, IEFH</p> <p>État des lieux Complètement réalisé</p> |
| 116. | Sensibiliser à une politique inclusive en ce qui concerne les codes vestimentaires dans l'entreprise, sans préjudice des règles en matière de santé et de sécurité. Bien que le sexe et le genre soient deux facettes distinctes d'une personne, la binarité de genre est néfaste, en particulier pour les personnes intersexes. | |
| | <p><i>Un outil de sensibilisation a été développé et diffusé auprès des entreprises (brochure trans@work).</i></p> <p>Une actualisation de la brochure trans@work est en cours d'examen.</p> | <p>Administration(s) SPF Emploi, IEFH</p> <p>État des lieux En cours de réalisation</p> |

| Axe stratégique IV : Renforcer la sécurité des personnes LGBTQI+ | | |
|--|---|--|
| Objectif opérationnel 9 : Améliorer la lutte effective contre les délits et les discours haineux envers les personnes LGBTQI+ | | |
| 117. | Étudier les façons d’optimiser la politique d’enquête et de poursuite en matière de discrimination, de messages haineux et de délits haineux (étude réalisée au sein du groupe de travail COL 13/2013). | |
| | La politique de détection et de poursuite des discriminations, des discours de haine et des délits de haine est actuellement optimisée par la réécriture complète de la circulaire COL 13/2013 au sein du groupe de travail spécifique COL 13/2013 dans lequel tous les acteurs impliqués sont représentés. La réécriture concerne notamment la définition des concepts et phénomènes, leur enregistrement et la lutte contre la cyber-haine. Dès que le projet de réécriture de la COL 13/2013 est prêt, il sera soumis pour approbation au Collège des procureurs généraux et aux ministres compétents. | Administration(s) SPF Justice |
| | | État des lieux En cours de réalisation |
| 118. | Généraliser la possibilité de prendre en compte un motif de haine comme circonstance aggravante ou facteur aggravant à toutes les infractions du Code pénal. | |
| | Le motif discriminatoire s’applique à toutes les infractions pénales en tant que facteur aggravant, excepté les cas dans lesquels la loi fait du mobile discriminatoire une circonstance aggravante (nouvel article 78bis Code pénal). Depuis la loi du 6 décembre 2022, cette mesure a été intégrée dans le Code pénal. Dans le cadre de la réforme du Code pénal, elle a été intégrée dans le projet du Code pénal, actuellement en discussion au Parlement. | |
| | La loi du 6 décembre 2022 visant à rendre la justice plus humaine, plus rapide et plus ferme IIbis a été publiée au Moniteur belge le 21 décembre 2022 et est entrée en vigueur le 31 décembre 2022. | Administration(s) SPF Justice |
| | | État des lieux Complètement réalisé |
| 119. | Supprimer l’inégalité des poursuites des différents types de délits haineux. | |
| | La manière dont les poursuites diffèrent et dont les propositions de modifications ont été formulées a été examinée. | |
| | Une recommandation relative à la correctionnalisation de l’article 150 de la Constitution a été rédigée et publiée. | Administration(s) SPF Justice, IEFH |
| | | État des lieux Complètement réalisé |

| | | |
|-------------|---|--|
| 120. | Participer activement au groupe de travail COL 13/2013. | |
| | <p>La COL 13/2013 est une 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).</p> <p>L'objectif de la circulaire est d'uniformiser la politique de recherche et de poursuite pour les infractions commises dans le cadre des lois et décrets relatifs à l'antidiscrimination, au genre et à l'antiracisme, en ce compris le phénomène de négationnisme. À cet effet, elle prévoit un cadre uniforme ainsi que des critères uniformes afin de pouvoir développer cette politique de manière uniforme sur le terrain.</p> <p>La COL 13/2013 énumère les différentes lois concernées, clarifie ce qui est attendu de la Justice et exhorte également la police à collaborer à l'amélioration de l'enquête sur les discriminations et les délits de haine.</p> <p>Elle invite également chaque zone de police à désigner un fonctionnaire de police de référence. Le développement de réseaux entre la police, les magistrats de référence et d'autres instances (telles que le Centre interfédéral pour l'égalité des chances et l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes) est essentiel.</p> <p>Le groupe de travail COL13/2013, actuellement dirigé par la substitut du procureur général, coordinatrice du réseau d'expertise « criminalité contre les personnes », a pour objectif d'évaluer l'application de la circulaire et de proposer des améliorations.</p> | <p>Administration(s) Police intégrée</p> |
| 121. | Améliorer le suivi et la désignation des policiers de référence COL13. | |
| | <p>Fichiers d'accréditation actualisés.</p> <p>Cette action fait l'objet d'une réflexion menée au sein de la Direction générale de la police administrative (DGA), conjointement avec UNIA, quant à la manière dont il convient d'aborder cet aspect. Dans ce cadre, des listes actualisées sont attendues.</p> | <p>Administration(s) Police fédérale (Diversité, DGA)</p> |
| 122. | Organiser des journées de formation et de suivi des policiers de référence. | |
| | <p>Nombre de formations dispensées.</p> <p>(En attente action n°121)</p> | <p>Administration(s) Police fédérale (Diversité, DGA)</p> |

| | | |
|-------------|--|---|
| | | État des lieux En cours de réalisation |
| 123. | Améliorer l'enregistrement des délits de haine et discours haineux. | |
| | <i>Procédure d'enregistrement adaptée, sous réserve de la COL.</i> | |
| | La réécriture de la circulaire COL 13/2013 concerne, entre autres, la description des concepts et phénomènes et leur enregistrement. Concernant ces aspects, la réécriture se base sur les travaux du "sous-groupe de travail enregistrement", dans le cadre duquel un consensus a été atteint sur les nouvelles directives d'enregistrement pour la police et le ministère public. En ce qui concerne l'enregistrement, le projet de réécriture de la COL 13/2013 a déjà été largement approuvé par le groupe de travail COL 13/2013. Des ajustements supplémentaires sont actuellement apportés à la marge. Les nouvelles lignes directrices doivent être accompagnées des ajustements techniques nécessaires (ISLP, MACH, flux de données police-justice) pour entrer en vigueur. | Administration(s) Police fédérale (DRI), SPF Justice |
| | | État des lieux En cours de réalisation |
| 124. | Faciliter la discussion sur la mise en œuvre des recommandations internationales concernant l'enregistrement des délits de haine et de la discrimination. | |
| | Pas encore d'informations disponibles. | |
| | | Administration(s) Service Égalité des chances (SPF Justice) |
| | | État des lieux Pas encore réalisé |
| 125. | Créer une ligne d'assistance D&I, en plus des autres processus existants (conseiller confidentiel, conseiller en prévention externe aspects psychosociaux) dont l'objectif sera la gestion des relations interpersonnelles de l'équipe et qui interviendra lorsque les relations interpersonnelles ne se déroulent pas sans heurt. | |
| | En fonction de cette action, une équipe Gestion des relations interpersonnelles et une équipe Diversité et inclusion ont été créées. Il y a également le comité D&I ainsi que des groupes de travail thématiques qui se penchent sur les différents thèmes tels que le genre, le multiculturalisme, la dimension LGBTQI+, les capacités différentes. | Administration(s) Infrabel |
| | L'équipe Gestion des relations interpersonnelles a été constituée en 2015. | État des lieux Complètement réalisé |

| Objectif opérationnel 10 : Lutte contre la discrimination des personnes LGBTQI+ | | |
|--|--|--|
| 126. | Analyser le profil de nouveaux candidats à la Police pour en déceler toutes formes de biais discriminatoires en incluant l'homophobie et la transphobie (en phase test). | |
| | <p>Test de personnalité adapté.</p> <p>Ce projet est considéré comme une partie du nouveau processus de recrutement. Ce nouveau concept pour le processus de recrutement résulte de l'une des recommandations issues de la note de police locale 2019-2023.</p> <p>La partie 5.2 de ce document est entièrement consacrée au sujet du recrutement et de la sélection et, plus spécifiquement, à la recommandation n° 3 : « Améliorez le processus de recrutement et de sélection : raccourcissez les délais, revoyez les critères de sélection et veillez à ce que les candidats satisfassent au profil attendu. ».</p> <p>Les objectifs sont les suivants :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Candidats de meilleure qualité <ul style="list-style-type: none"> - Rendre les procédures et instruments de sélection plus attrayants pour les candidats ; - Mettre davantage l'accent sur les valeurs (intégrité, etc.) la motivation et les comportements déviants (dark side behavior) ; - Coupler la sélection et la politique de personnel (politique RH intégrée) ; 2. Raccourcir les délais de traitement <ul style="list-style-type: none"> - Rendre les procédures de sélection plus efficaces ; 3. Augmenter le pourcentage de réussite <ul style="list-style-type: none"> - Améliorer la qualité de la procédure de sélection ; 4. Diversité <ul style="list-style-type: none"> - Accroître la diversité. | |
| | Administration(s) Police fédérale (DPRS) | État des lieux En cours de réalisation |
| 127. | Prévoir un suivi des aspirants pour déceler les biais discriminatoires (en incluant l'homophobie et la transphobie). Tout acte discriminatoire doit être analysé et suivi par la direction. Certains cas peuvent nécessiter la mise en place, par les autorités compétentes, de sanctions efficaces, proportionnées et dissuasives selon l'analyse des faits et circonstances. | |
| | <p>Instrument de contrôle dans la procédure disciplinaire.</p> <p>Pas d'informations spécifiques disponibles.</p> | |
| | Administration(s) Police fédérale (ANPA, écoles de police) | État des lieux Pas encore réalisé |

| | | |
|-------------|---|---|
| 128. | Créer et organiser une sensibilisation à l'accueil des personnes LGBTQI+ lors d'un dépôt de plainte, notamment via des policiers de référence COL 13/2013. | |
| | Nombre d'interactions. | |
| | <p>Différentes fiches d'information ont été développées, dont deux types de cartes postales sur l'accueil de personnes transgenres (l'une destinée au public LGBTQI+, l'autre aux policiers) ainsi qu'une feuille insérée dans le Guide d'intervention de terrain, un manuel pratique destiné aux policiers, qui contient des recommandations pour le maintien et la fouille de personnes transgenres.</p> <p>Unia est toujours sollicitée pour assurer (développer et dispenser) des formations, notamment sur la manière dont le personnel de police doit gérer l'accueil du public, mais également sur la formation des policiers de référence COL 13/2013.</p> | <p>Administration(s) Police fédérale (Diversité, DGA), police locale (CPPL)</p> <p>État des lieux En cours de réalisation</p> |
| 129. | Sensibiliser les policiers à l'accueil des personnes LGBTQI+ lors de campagnes de sensibilisation diffusées dans nos canaux internes de communication. | |
| | Nombre d'interactions. | |
| | <p>La sensibilisation s'effectue via les feuilles d'information par le biais du Guide d'intervention de terrain. En outre, celles-ci sont diffusées en permanence par le biais de Rainbow Cops Belgium, en combinaison avec la formation d'UNIA.</p> <p>En parallèle, on investit également dans l'organisation d'une formation discrimination/préjugés/stéréotypes avec UNIA pour le personnel du service Logistique (avec une attention particulière accordée au personnel de la réception). Cette formation est en cours de développement (collaboration entre UNIA et le service Logistique).</p> | <p>Administration(s) Police fédérale (Diversité, CGC)</p> <p>État des lieux En cours de réalisation</p> |
| 130. | Prêter attention aux personnes LGBTQI+ dans les grandes campagnes sur la sécurité dans les transports publics. | |
| | Nombre d'interactions. | |
| | <p>Un certain nombre d'initiatives ont été entreprises comme composantes du plan Diversité et Inclusion 2022-2024 :</p> <ul style="list-style-type: none"> - actions sur le thème « réagir face aux comportements indésirables dans les transports publics » ; - publication « Respect@Work » pour accroître la conscientisation parmi les passagers ; - sensibilisation en interne par le biais de la communication, des procédures et des instruments destinés au personnel et aux managers ; - conscientisation en externe (« comment réagir ») ; - actions de solidarité avec la communauté LGBTQI+ ; - projet-pilote « Comment réagir face aux comportements indésirables dans les transports publics ». | <p>Administration(s) SNCB</p> <p>État des lieux Partiellement réalisé</p> |

| | | |
|-------------|--|---|
| 131. | Renforcer Unia pour qu'il puisse exercer son travail de traitement des signalements de discrimination basée sur l'orientation sexuelle. | |
| | Les moyens alloués pour le traitement des saisines par Unia ont été augmentés. | Administration(s) UNIA |
| | | État des lieux Complètement réalisé |
| 132. | Faciliter des procédures souples de dénonciation de la discrimination, connues de tou-te-s et qui respectent l'anonymat et la confidentialité des travailleur-euse-s. Dans ce cadre, les rôles des différents acteurs de l'entreprise comme la personne de confiance en matière de bien-être au travail et du/de la conseiller-ère en prévention doivent être confortées. | |
| | <p>Cette mesure est développée dans la loi du 7 avril 2023 modifiant la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes, la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme et la xénophobie, la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination et la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, pour ce qui concerne la protection contre les mesures préjudiciables (<i>Doc. parl.</i> n°55-3021).</p> <p>Cette loi étend les canaux qui permettent le signalement de discriminations et confèrent une protection contre les représailles : ainsi, les travailleurs qui introduisent une plainte auprès de la police, de l'inspection ou de l'Institut pour l'Égalité des femmes et des hommes sont désormais protégés. En outre, tout formalisme est abrogé en termes de procédures internes : un simple signalement suffit à bénéficier d'une protection. Enfin, cette loi donne la possibilité de protéger des tiers lorsque ceux-ci signalent des actes discriminatoires. Cette extension de la protection encourage le recours à différentes procédures accessibles, parmi lesquelles l'introduction d'une demande d'intervention psychosociale auprès de la personne de confiance ou du conseiller en prévention psychosociale pour les problèmes de violence et d'intimidation sur la base d'un critère de discrimination, incluant l'orientation sexuelle, l'identité de genre, l'expression de genre, le changement de sexe ou l'intimidation sexuelle.</p> <p>La rubrique du site web du SPF Emploi qui traite des risques psychosociaux a été adaptée afin de fournir des informations utiles sur les modifications législatives ciblant les comportements violents et intimidants, introduites par cette loi. Dans le courant du mois de mai, des webinaires ont également été organisés afin d'expliquer ces modifications notamment aux personnes de confiance et aux conseillers en prévention.</p> | Administration(s) SPF Emploi |
| | | État des lieux Complètement réalisé |

| | | |
|-------------|---|---|
| 133. | Modifier la section 2/1 du Code pénal social concernant les pouvoirs spécifiques des inspecteurs sociaux en matière de constatations relatives à la discrimination, en vue de remédier à certaines entraves, afin que l'application de tests de discrimination devienne un instrument plus efficace de lutte contre la discrimination. | |
| | La mesure a été mise en œuvre par la loi du 1 ^{er} avril 2022. La loi du 1 ^{er} avril 2022 modifiant la section 2/1 du Code pénal social concernant les pouvoirs spécifiques des inspecteurs sociaux en matière de constatations relatives à la discrimination est accessible via le lien suivant : https://www.ejustice.just.fgov.be/mopdf/2022/04/28_1.pdf#Page10 . | Administration(s) SPF Emploi |
| | | État des lieux Complètement réalisé |

Lexique³

Bisexuel·le :

Une personne bisexuelle éprouve de l'attirance romantique et/ou sexuelle pour des personnes de plus d'un genre.

Friendly : LGBTQI+-friendly

En français, 'friendly' signifie littéralement 'amical'. On peut employer l'expression dans le sens de « bienvenu·e » en parlant d'un lieu ou d'un espace mais également en parlant d'une personne.

Gay :

Adjectif, emprunté à l'anglais, employé pour parler d'un homme homosexuel (c'est-à-dire un homme qui est attiré romantiquement et/ou sexuellement par les hommes).

Homophobie :

Toute attitude négative (harcèlement, rejet, violence, haine, etc.) envers les personnes homosexuelles ou perçues comme telles, pouvant mener à leur discrimination et à leur persécution.

Il est également question de lesbophobie (rejet des lesbiennes), gayphobie (rejet des homosexuels), biphobie (rejet des personnes bisexuelles) ou encore transphobie (rejet des personnes trans*).

Homosexuel·le :

Une personne homosexuelle éprouve de l'attirance romantique et/ou sexuelle pour des personnes du même genre. Les hommes homosexuels sont souvent définis comme « gays », les femmes homosexuelles sont souvent définies comme « lesbiennes ». Il existe autant de manières de vivre son homosexualité qu'il y a d'homosexuel·le·s.

Intersexe :

Les personnes intersexes naissent avec des caractéristiques sexuelles (anatomie sexuelle, organes reproducteurs, structure hormonale et/ou niveaux d'hormones et/ou motif chromosomique) qui ne correspondent pas aux définitions typiques du masculin ou du féminin.

Lesbienne :

Adjectif employé pour parler d'une femme homosexuelle, c'est-à-dire une femme qui est attirée romantiquement et/ou sexuellement par d'autres femmes.

LGBTQI+ :

Sigle pour Lesbienne, Gay, Bisexuel·le, Trans, Queer, Intersexe. Le « + » fait référence à toutes les identités, les orientations, les expressions non représentées dans le sigle, bref, à toutes les autres réalités.

LGBTQI+-phobe :

Relatif aux discriminations envers les personnes LGBTQI+. En Belgique, les violences LGBTQI+-phobes sont toujours très présentes, particulièrement dans l'espace public.

Orientations sexuelles ou préférences sexuelles :

Attirance sexuelle ou absence d'attirance sexuelle envers une personne (homme, femme et/ou personne d'un autre genre). On peut être hétérosexuel·le, homosexuel·le, bisexuel·le, asexuel·le, etc.

³ Ces définitions sont issues du 'Glossaire' 2023 de la RainbowHouse, disponible via : [Glossaire 2023 | RainbowHouse](#).

Queer :

Se dit d'une personne dont le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité de genre et/ou l'expression de genre diffère des attentes de la société, est considérée comme « non conforme, non traditionnelle, hors catégorie ». Ce terme définit donc toutes les lettres du sigle LGBTQI+.

SOGIESC :

Acronyme en anglais pour orientation sexuelle, identité et expression de genre, et caractéristiques sexuelles. Il s'agit d'un autre acronyme pour désigner les personnes LGBTQI+. Il a l'avantage de ne pas être basé sur des termes identitaires et d'éviter l'utilisation du « + » pour désigner les identités non incluses.

Transgenre⁴ :

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

⁴ Définition provenant de la brochure « Trans Genres, Identités Pluriel.le.s - Accueil, droits, santé, jeunesse, emploi... Tous.tes bien informé.e.s » de Genres Pluriels, édition 2017.

