



**POUR UNE
BELGIQUE LGBTQI+
FRIENDLY**

**Plan d'Action Fédéral
2021-2024**

.be

Table des matières

1. Introduction	7
1.1 Alors, pourquoi un plan d'action est-il nécessaire?	7
1.2 Vers un troisième plan d'action 2021- 2024	8
1.3 Une volonté identique mais spécifique	8
2. Les enjeux du plan d'action pour une Belgique LGBTQI+ Friendly	9
3. Les objectifs globaux et les principes fondamentaux du plan d'action	9
3.1 Les objectifs globaux	9
3.2 Principes fondamentaux	9
4. Processus et méthode de travail	10
4.1 Processus d'établissement du plan d'action	10
5. Monitoring et évaluation	11
5.1 Indicateurs mesurables, budget et responsabilité	11
5.2 Monitoring	11
5.3 Évaluation	11
6. Le plan « Pour une Belgique LGBTQI+ Friendly 2021-2024 »	12
Axe stratégique I : Accroître les connaissances sur les conditions de vie des personnes LGBTQI+ et sur les manques d'égard à leur rencontre	12
Objectif opérationnel 1: Prévoir la formation, la diffusion d'informations et la sensibilisation dans différents domaines	12
Objectif opérationnel 2: Organiser une recherche coordonnée et orientée stratégie et une collecte de données en matière de thématiques LGBTQI+	17
Axe stratégique II : Les autorités mènent une stratégie incluant les LGBTQI+, en étant attentives aux groupes les plus vulnérables	18
Objectif opérationnel 3: Intégrer la thématique LGBTQI+ dans chaque domaine stratégique fédéral.	18
Objectif opérationnel 4: Soutien structurel de la société civile	20
Objectif opérationnel 5: Améliorer la législation et sa mise en œuvre dans la politique	21
Objectif opérationnel 6 : Aux niveaux européen et international, prendre des initiatives concernant les droits des personnes LGBTQI+	23
Axe stratégique III: Amélioration du bien-être de la communauté LGBTQI+	26
Objectif opérationnel 7: Viser des soins qui tiennent compte des LGBTQI+	26
Objectif opérationnel 8: Garantir un lieu de travail incluant les LGBTQI+	29
Axe stratégique IV: Renforcer la sécurité des personnes LGBTQI+	31
Objectif opérationnel 9: Améliorer la lutte effective contre les délits et les discours haineux envers les personnes LGBTQI+	31
Objectif opérationnel 10: Lutte contre la discrimination des personnes LGBTQI+	33
Lexique	33



« L’amour est l’amour. La Belgique a toujours été pionnière en matière de droits LGBTQI+. Il y a presque 20 ans, nous avons introduit le mariage homosexuel. Et dans d’autres domaines également, nous montrons la voie. Cette ouverture d’esprit est profondément ancrée dans notre société. Pourtant, il y a encore beaucoup de travail à réaliser. C’est pour cette raison qu’avec l’ensemble du gouvernement fédéral, nous portons ce plan d’action. Chacun doit pouvoir être lui-même, indépendamment de son orientation sexuelle ou de son identité de genre. »

Alexander De Croo,
Premier ministre

« Pour une Belgique LGBTQI+ friendly », c’est le défi que je me suis lancé en tant que Secrétaire d’État à l’Egalité des genres et à l’Egalité des chances. Ce plan d’action fédéral regroupe plus d’une centaine d’actions pour combattre les discriminations et phobies que subissent encore les personnes lesbiennes, gays, bisexuel·les, transgenres, queer et intersexes, et pour leur garantir plus de droits. Ainsi, la Belgique réaffirme son statut de pionnière en matière de droits LGBTQI+.

Il ne suffit plus d’être “tolérant”. Face à la haine, nous devons toutes et tous nous engager ouvertement, ne rien laisser passer, pour que chacune et chacun puisse mener la vie qu’il souhaite. »

Sarah Schlitz,
Secrétaire d’Etat à l’Egalité des genres, l’Egalité des chances et à la Diversité



1. Introduction

La Belgique est souvent considérée comme un exemple en matière de droits LGBTQI+. En effet, les dernières décennies ont permis de mener des réformes considérables au niveau du cadre législatif et l'évolution des droits fondamentaux est incontestable. On pense notamment à la loi en faveur du mariage et de l'adoption pour les couples de personnes de même genre, à l'accès à la procréation médicalement assistée pour tou.te.s, à la loi antidiscrimination, mais aussi, plus récemment, à la loi pour les droits des personnes transgenres. Il s'agit donc surtout d'avancées législatives qui fournissent un cadre juridique approprié afin que davantage de personnes puissent faire respecter leurs droits fondamentaux.

1.1 Alors, pourquoi un plan d'action est-il nécessaire?

Ces avancées législatives ne correspondent pas toujours à la réalité vécue par les personnes concernées dans la vie courante : les agressions physiques et verbales dans l'espace public, l'insécurité, l'exclusion demeurent importantes. En 2020, Unia a enregistré pas moins de 406 signalements de discrimination sur la base de l'orientation sexuelle. Unia précise que ce chiffre ne révèle qu'une petite partie de la réalité, car des victimes choisissent parfois le silence. À l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, les plaintes des personnes transgenres représentent déjà plus de 10% du nombre total des plaintes et leur nombre relatif augmente chaque année. Selon l'étude de la *European Union Agency For Fundamental Rights*, la Belgique est le troisième pays comptant le taux le plus élevé d'agressions physiques ou sexuelles motivées par le fait que la victime est LGBTQI+, juste après la Pologne et la Roumanie¹.

La crise sanitaire sans précédent que nous traversons doit également être prise en considération parce qu'elle a comme conséquence de creuser davantage les inégalités sociales existantes ; les groupes dits minoritaires et les personnes vulnérables² sont davantage exposés.

Des efforts intenses sont donc encore nécessaires pour lutter activement pour les droits fondamentaux, comme le droit à une vie digne et aux mêmes opportunités pour tous les citoyens et citoyennes LGBTQI+.

D'après un rapport de l'asbl çavaria³, les personnes LGBTQI+ courent un risque nettement plus élevé que la population générale de souffrir d'une baisse de leur bien-être mental. Pour les LGBTQI+, le confinement et le couvre-feu ont entraîné un isolement accru et ont eu un impact direct sur la santé mentale. Les personnes qui vivent dans un environnement familial homophobe ou transphobe connaissent une détérioration de leurs conditions de vie. Selon ce rapport, les chiffres de la ligne d'écoute et d'accueil LGBTQI+, qui porte le nom 'Lumi', révèlent un profond mal-être de la communauté LGBTQI+. Entre la mi-mars et la mi-mai 2020, Lumi a reçu 65 % d'appels en plus par rapport à la même époque, l'année précédente ; 12 % des conversations portaient sur l'anxiété, la solitude et la dépression, et dans 5,7 % des cas, sur le suicide. Selon le *International Journal of Transgender Health*, « Les personnes transgenres souffrent gravement des conséquences de la pandémie en raison des intersections entre leur statut de groupe social vulnérable, leur nombre élevé de facteurs de risque médicaux et leur besoin de traitement médical continu. »⁴

1 A long way to go for LGBTQI equality, European Union Agency for Fundamental rights, Report 14 may 2020.

2 La situation des droits humains dans le monde, Amnesty International, Rapport 2020/2021.

3 De impact van COVID-19 op LGBTQI-personen. Een oproep aan beleidsmakers, çavaria, Raport 28 mei 2020.

4 Andreas Koehler, Joz Motmans, Leo Mulió Alvarez, David Azul, Karen Badalyan, Koray Basar, Cecilia Dhejne, Dragana Duišin, Bartosz Grabski, Aurore Dufresne, Natasa Jokic-Begic, Antonio Prunas, Christina Richards, Kirill Sabir, Jaimie Vaele & Timo Ole Nieder (2021): How the COVID-19 pandemic affects transgender health care - A cross-sectional online survey in 63 upper-middle-income and high-income countries, *International Journal of Transgender*



1.2 Vers un troisième plan d'action 2021- 2024

Ce troisième plan au niveau national s'inscrit dans l'esprit de l'accord du gouvernement fédéral, à savoir : intensifier la lutte contre les discriminations. A cet égard, la coalition s'est engagée à mener une politique active et transversale. Cet engagement annonce d'ores et déjà une volonté forte de transformer la réalité hostile à laquelle les citoyen.ne.s LGBTQI+ font face, ce qui nécessite des mesures politiques importantes.

Dans l'accord de gouvernement fédéral, outre ce qui a déjà été soulevé supra, une attention particulière est prêtée aux questions suivantes : *au niveau international, en ce qui concerne les droits LGBTQIA+, la Belgique prendra également l'initiative, en se concentrant sur la décriminalisation et la protection de ces personnes. En matière d'asile et de migration, le gouvernement sera particulièrement attentif aux groupes vulnérables, à savoir les enfants et les personnes LGBTQIA+.*

Ce plan d'action se concentre uniquement sur les compétences du gouvernement fédéral et s'ajoutera de manière complémentaire aux plans d'action et aux initiatives qui existent déjà au niveau des Régions et des Communautés. Le gouvernement fédéral a tenu compte de la répartition des compétences lors de l'élaboration de ce plan d'action. En ce qui concerne les thématiques qui se situent entre plusieurs niveaux de compétence, les Ministres et les Secrétaires d'État se chargeront de consulter les entités fédérées pour développer des actions dans le respect de la répartition des compétences.

Dans un deuxième temps et après adoption du plan, la coopération avec les entités fédérées autour d'objectifs communs sera explorée. Elle prend la forme d'une première réunion en juin 2022. La concertation vise à engager tous les niveaux à travailler ensemble autour d'une thématique transversale spécifique par an. Cette concertation est organisée par la coordinatrice du plan d'action fédéral et son administration.

1.3 Une volonté identique mais spécifique

Les différents gouvernements régionaux ont prévu des approches spécifiques pour améliorer la vie des personnes LGBTQI+. Le gouvernement bruxellois mise sur l'éducation, la culture et le reporting pour inclure davantage les personnes LGBTQI+. L'accord du gouvernement flamand annonce poursuivre son soutien à la communauté LGBTQI+, en lui assurant un ancrage politique et financier solide au sein de la politique générale d'aide sociale. La Flandre envisage de prêter davantage d'intérêt à "la prévention du suicide, la lutte contre la solitude des personnes âgées et l'égalité de traitement dans les structures d'aide sociale, les clubs sportifs." Quant à la Wallonie, le gouvernement prévoit de mener "des actions de sensibilisation et de formation dans plusieurs secteurs de la société (santé, aide aux personnes âgées, logement, emploi, etc.) visant à casser les préjugés sur les orientations sexuelles, les identités et les expressions de genre".

Le gouvernement fédéral a fait preuve de détermination en affirmant son engagement à mener une politique active en matière de diversité et d'égalité des chances. La lutte contre les discriminations à l'encontre des personnes LGBTQI+ en fait partie intégrante. L'accord de gouvernement est sans équivoque à ce sujet, la Belgique doit faire preuve d'exemplarité que ce soit dans l'accès aux droits des personnes LGBTQI+ ou dans la lutte contre les discriminations et toute forme d'exclusion.



2. Les enjeux du plan d'action pour une Belgique LGBTQI+ Friendly

Grâce à une forte coopération entre l'ensemble des ministres et des secrétaires d'Etat fédéraux, ce plan d'action est horizontal, fédérateur et pragmatique.

Il s'agit d'adopter une approche transversale et systémique apte à déployer les moyens nécessaires pour saisir à la fois les causes et les effets des LGBTQIphobies. Le plan fédéral mise sur la sensibilisation afin de créer un déclic dans la société. Selon nous, l'individu ne développe pas au départ un comportement LGBTQIphobe, mais il acquiert d'abord une façon de penser. Autrement dit, les LGBTQIphobies ne sont pas inhérentes à l'individu. L'idée est donc de développer également une stratégie à long terme axée sur des actions pour faire bouger les mentalités qui engendrent des comportements discriminatoires et des violences.

3. Les objectifs globaux et les principes fondamentaux du plan d'action

3.1 Les objectifs globaux

Les objectifs globaux du plan sont : renforcer la sécurité et optimiser l'inclusivité.

Comment ?

Accroître les connaissances : Nous augmenterons nos connaissances pour mieux répondre aux réalités et besoins des personnes LGBTQI+.

Un gouvernement inclusif : Nous veillerons à ce que la lutte pour les droits des personnes LGBTQI+ soit présente dans chaque politique publique de façon à rendre effectives les avancées significatives du cadre légal.

Santé et bien-être : Nous favoriserons l'accès à la santé pour les personnes LGBTQI+, mais aussi en améliorant l'accès aux services. Cette priorité concerne la lutte contre l'exclusion dans tous les domaines stratégiques.

Sécurité et discrimination : Nous allons développer des actions qui visent à lutter efficacement contre les violences et les discriminations LGBTQI+phobes. Ce troisième plan proposera de mettre davantage l'accent sur le volet formation et sensibilisation mais aussi sur les mesures d'accompagnement et de protection des victimes.

3.2 Principes fondamentaux

Les plans d'action antérieurs ont déjà apporté des perspectives intéressantes qui constituent des points d'attention pour le développement de ce nouveau plan, en termes de contenu et de processus. Le plan d'action actuel s'appuiera sur les principes fondamentaux suivants :

- Le plan d'action **facilite la collaboration** entre les différentes autorités fédérales, raison pour laquelle toutes les administrations concernées ont été associées dès l'élaboration du processus, à la consultation de la société civile, à la détermination de priorités, à la mise en œuvre de coopérations, etc. ;



133 mesures pour une Belgique LGBTQI+ friendly

- **La Secrétaire d'Etat** à l'Égalité des genres, à l'Égalité des chances et à la Diversité sera investie d'un **rôle de coordination** ;

- **Les actions seront fondées** sur des connaissances issues des obligations internationales de la Belgique, la recherche scientifique, des connaissances acquises sur le terrain par des organisations LGBTQI+, des expériences de bonnes pratiques et de publications internationales (comme les principes de Yogyakarta), ainsi que sur l'évaluation des précédents plans d'action ;

- **Le plan d'action initiera aussi des coopérations** ainsi que des actions qui peuvent dépasser le cadre de la législature. Elles auront un impact global et qui visent à sensibiliser et provoquer un changement positif dans les structures et les institutions, des comportements et des mentalités ;

- **L'implication de la société civile est prévue.** Cela veut dire qu'il a été tenu compte de son feedback sur le projet du plan ;

- **Le lien sera fait avec d'autres plans d'action** (Plan d'action national contre les violences basées sur le genre, le Plan Gendermainstreaming et le Plan d'action national contre le racisme) : certaines actions, par exemple en matière de discours haineux en ligne, figurent dans chaque plan d'action et sont dès lors inclusives pour chaque public-cible ; par ailleurs, ce plan identifie les besoins spécifiques des personnes LGBTQI+ et formule des réponses spécifiques à ces besoins ;

- Nous adoptons une approche intégrée et systémique tenant en compte des aspects **intersectionnels**, en prêtant attention à la diversité au sein de la communauté LGBTQI+, notamment le genre, la prétendue race, la religion, l'état de santé, l'âge, etc. La différenciation est appropriée et une attention est accordée aux victimes de discriminations multiples, notamment en renvoyant à d'autres plans d'action (comme le plan de lutte contre la pauvreté, le plan VIH, le futur plan d'action contre le racisme, et le plan d'action national de lutte contre les violences basées sur le genre, etc.).

- Nous nous engageons à soutenir **les personnes les plus vulnérables** de la communauté, qui peuvent aussi souvent être victimes de différents types de discrimination. Ce plan définit comme suit les personnes les plus vulnérables au sein du groupe cible LGBTQI+ : Les LGBTQI+ sans-abri, les personnes LGBTQI+ vivant avec le VIH/SIDA, les migrants/demandeurs d'asile / réfugiés LGBTQI+, les travailleurs du sexe LGBTQI+, croisement du genre (spécifiquement vers les femmes/filles LBT), croisement du handicap, croisement de la religion ou de l'origine, croisement de l'âge (spécifiquement vers les jeunes/vieux).

- La proposition d'une **planification d'un plan d'action consécutif** à celui-ci a toute son importance. Les actions sont formulées en envisageant d'éventuelles actions de suivi pour les prochaines législatures ;

4. Processus et méthode de travail

4.1 Processus d'établissement du plan d'action

Ce plan d'action fédéral a vu le jour grâce à la coopération de différents acteurs concernés. Il 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 Genre, 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, avec leurs cabinets et leurs administrations, ont collaboré intensivement à ce plan, en formulant des actions dans leurs domaines de compétence.

La société civile LGBTQI+ a été consultée à plusieurs reprises. Avant de rechercher un accord politique, le plan a été soumis à l'Institut pour l'égalité entre les hommes et les femmes et à Unia.

La note de démarrage du plan a été approuvée au Conseil des Ministres à la date du 21/01/2022.

5. Monitoring et évaluation

5.1 Indicateurs mesurables, budget et responsabilité

Chaque action sera assortie de critères mesurables. Une telle formulation SMART est essentielle en vue de l'évaluation du plan. Après approbation par leur ministre ou secrétaire d'Etat respectif, les indicateurs devront dans la mesure du possible être transmis par les départements compétents au Service égalité des chances⁵ une fois le plan adopté. Lors de l'élaboration du plan d'action, les cabinets compétents en collaboration avec le cabinet coordinateur prévoient, là où c'est possible, les moyens nécessaires en vue d'une bonne exécution de chaque action et un responsable clairement identifié sera désigné pour chaque action.

5.2 Monitoring

En mars 2023, le Service égalité des chances demandera à chaque Ministre ou secrétaire d'Etat de fournir un état des lieux de l'état d'avancement des mesures du plan. En mai 2023, ledit état des lieux sera présenté aux cabinets concernés pour approbation.

Ce monitoring sera présenté en juin 2023 à la société civile sous la forme d'une table ronde en présence des départements compétents et de leurs Cabinets. Celle-ci sera organisée par le Service Egalité des chances et l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes (IEFH). Elle doit permettre d'apporter les adaptations nécessaires ou souhaitables à l'opérationnalisation du plan d'action, compte tenu des constats réalisés par les différents acteurs participants.

5.3 Évaluation

En septembre 2024, le document sur le monitoring sera actualisé par le Service à l'égalité des chances de sorte à établir une évaluation présentée par chaque ministre ou secrétaire d'État des mesures du présent plan d'action qui relèvent de sa compétence. Ce bilan est également approuvé par les cabinets, selon le même processus que le monitoring.

Il fera ensuite l'objet d'une discussion avec la société civile, les organismes de promotion de l'égalité des chances et les administrations compétentes. Cela permettra à la société civile de rédiger son rapport d'évaluation du plan. Celui-ci sera transmis au prochain gouvernement.

⁵ Le Service Égalité des chances a été constitué en tant qu'administration fédérale de l'égalité des chances fin 2016. Il apporte son soutien au ministre fédéral ou au secrétaire d'État compétent pour l'égalité des chances.



6. Le plan « Pour une Belgique LGBTQI+ Friendly 2021-2024 »

Le plan se compose de 4 axes stratégiques : Connaissance et information, politique d'inclusion, bien-être et santé, sécurité et anti-discrimination. Ces objectifs stratégiques sont ensuite divisés en 12 objectifs opérationnels au titre desquels les Ministres et les secrétaires d'Etat formulent des actions. Les compétences concernées sont les suivantes : Justice, Affaires intérieures, Affaires étrangères, Coopération au développement, Fonction publique, Asile et migration, Égalité des chances, Mobilité, Santé et Travail.

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

Afin de répondre à la réalité de la communauté LGBTQI+ et de mieux comprendre les obstacles auxquels les personnes sont confrontées dans leur vie quotidienne, il est nécessaire d'acquérir des connaissances. En intégrant cette dimension dans les programmes de formation du gouvernement fédéral, nous pouvons préparer plus efficacement les fonctionnaires fédéraux à des politiques publiques qui répondent à des besoins réels. En outre, nous reconnaissons l'intersectionnalité des personnes LGBTQI+ et nous nous engageons à former les membres les plus vulnérables de la communauté, qui sont souvent victimes de différents types de discrimination, notamment les demandeurs d'asile et les migrants.

Il est également important de sensibiliser la société et de fournir des informations précises. C'est ainsi que nous créons une société plus inclusive où la discrimination n'a pas sa place. Grâce à des campagnes de sensibilisation du grand public et à l'intégration des thèmes LGBTQI+ dans la vie quotidienne, nous tentons de faire évoluer les mentalités et les comportements de la population.

En outre, les informations sur et pour les personnes LGBTQI+ doivent être accessibles. Ceux qui ont des questions doivent pouvoir trouver facilement les bonnes réponses. La société civile joue un rôle crucial à cet égard.



ACTIONS

Actions	Administration	Membre du gouvernement
1. Intégrer la dimension SOGIESC ⁶ dans le programme de formation sur la diversité au sein du gouvernement fédéral.	SPF BOSA	Petra De Sutter
<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.</p> <p>3. 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>	Office des étrangers, Fedasil	Sammy Mahdi
<p>4. Fournir un module structurel dans la formation de base du personnel de Fedasil sur les questions LGBTQI+.</p> <p>5. Rendre facile d'accès des informations sur les questions LGBTQI+ sur le site web www.fedasilinfo.be.</p> <p>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.</p> <p>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 ouverts sur la vie en Belgique et les droits et obligations.</p> <p>8. 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>	Fedasil	Sammy Mahdi

⁶ Sogiesc est l'acronyme de Sexual Orientation, Gender Identity and Expression and Sex Characteristics. Ce terme est adopté de plus en plus dans les documents (sur les droits de l'homme) internationaux.



133 mesures pour une Belgique LGBTQI+ friendly

Actions	Administration	Membre du gouvernement
9. Continuer à prêter attention à la situation des personnes LGBTQI+ lors de l'établissement de la liste des « pays d'origine sûrs ».		Sammy Mahdi Sophie Wilmès
10. Continuer à former le personnel sur le thème des LGBTQI+.	CGRA	Sammy Mahdi
11. Organiser une formation de base sur la lutte contre les délits de haine et la discrimination (IFJ ⁷) pour les stagiaires judiciaires et les membres du personnel judiciaire. 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. 13. Organiser des formations sur la diversité au sein des tribunaux (IFJ) pour tous les magistrats intéressés. 14. Organiser diverses initiatives sur la diversité et l'inclusion.	SPF Justice IFJ	Vincent Van Quickenborne
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).	SPF Affaires étrangères	Sophie Wilmès Mer-yame Kitir

⁷ «L'IFJ est l'organe fédéral indépendant responsable de la conception et de la mise en œuvre de la politique intégrale de développement et de formation pour les magistrats et les membres du personnel de l'ordre judiciaire afin de contribuer à une justice de qualité. » site : www.igo-ifj.be/fr



133 mesures pour une Belgique LGBTQI+ friendly

Actions	Administration	Membre du gouvernement
<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.</p> <p>17. Repenser et actualiser les formations police existantes jugées pertinentes pour les thématiques LGBTQI+.</p> <p>18. Harmoniser le contenu des formations de base et inclure les questions LGBTQI+.</p> <p>19. Créer des modules de formations continues en matière de diversité, en ligne et modulables selon le service et les besoins.</p>	Police Fédérale, (Diversité, Académie nationale de police (ANPA))	Annelies Verlinden
<p>20. Promouvoir les actions de sensibilisation des Rainbowcops lors d'une campagne de sensibilisation destinée à la police.</p> <p>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).</p>	Police Fédérale, (Diversité, Direction de la Communication (CGC))	Annelies Verlinden
<p>22. Lancer une campagne de sensibilisation grand public dont la thématique LGBTQI+ sera choisie en collaboration avec les associations concernées.</p> <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.</p> <p>24. Poursuivre les formations de l'IEFH sur la législation discrimination et l'égalité des genres pour les entreprises et les acteurs publics.</p>	Service égalité des chances, IEFH	Sarah Schlitz
<p>25. Former le personnel sur l'inclusion, les préjugés et la discrimination.</p>	SPF Mobilité et Transports	Georges Gilkinet
<p>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.</p>	SNCB, Infrabel, HR Rail	Georges Gilkinet



133 mesures pour une Belgique LGBTQI+ friendly

Actions	Administration	Membre du gouvernement
<p>27. Développer une e-brochure pour les managers et les employés sur la transition du genre au travail.</p> <p>28. 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>29. Enquêter auprès du Top 200 sur leur sensibilisation à la diversité et à l'inclusion.</p> <p>30. Créer une semaine Diversity & Inclusion (D&I).</p> <p>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.</p> <p>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> <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> <p>34. Développer de l'apprentissage en ligne sur le thème D&I.</p> <p>35. Organiser les campagnes de recrutement alignées sur les objectifs D&I.</p>	Infrabel	Georges Gilkinet
<p>36. Créer une journée thématique sur la diversité lors de la Feel Good Week, entre autres en y organisant des ateliers sur les biais inconscients.</p> <p>37. Créer des actions de sensibilisation via l'intranet HR Rail sur les étapes importantes nationales et internationales liées aux questions LGBTQI+.</p> <p>38. Organiser des sessions d'informations sur les temps de midi, notamment pour l'IDAHOT.</p>	HR Rail	Georges Gilkinet



<p>39. Intégrer la thématique spécifique LGBTQI+ dans les formations destinées aux inspecteurs du travail.</p> <p>40. Encourager les formations de conseiller en prévention aspects psychosociaux (CPAP) à prendre en compte la thématique spécifique LG-BTQI+.</p>	SPF Emploi	Pierre-Yves Dermagne
<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.</p> <p>42. Informer et former les prestataires de soins de santé sur les personnes intersexuées.</p>	INAMI, IEFH	Frank Vandembroucke Sarah Schlitz

Objectif opérationnel 2: Organiser une recherche coordonnée et orientée stratégie et une collecte de données en matière de thématiques LGBTQI+

Selon l'enquête d'ILGA Europe 2022, «Rainbow Europe», la Belgique est au troisième rang dans le classement pour les droits des LGBTQI+ et le climat social favorable aux LGBTQI+, sur 49 pays européens, avec 74,24 %.⁸ Cependant, des recherches récentes ont montré que la situation de la communauté LGBTQI+ est très précaire. Par exemple, l'étude UN-MENEMAS de 2021 sur les violences sexuelles en Belgique montre que les personnes LGBTQI+ sont plus exposées aux violences sexuelles que les personnes non-LGBTQI+. L'étude a également montré que les personnes LGBTQI+ appartenant à un groupe minoritaire sont exposées de manière inquiétante à ces violences.⁹

Une autre étude menée par le Centre néerlandais d'expertise en matière de sexualité Rutgers en coopération avec l'UZ Gent a porté sur l'attitude et les connaissances à l'égard des personnes intersexes. Elle a montré que l'amélioration des connaissances sur le sujet a un effet positif sur les attitudes, mais que « la réflexion binaire » dans les thèmes du genre et du sexe reste prédominante.¹⁰

L'enquête européenne 2019 de l'Agence des droits fondamentaux, «A long way to go for LGBTI equality», montre peu de progrès entre 2012 et 2019. La discrimination, le harcèlement et la violence restent un problème pour la communauté LGBTQI+.¹¹

L'intérêt et la recherche sur les questions LGBTQI+ ont connu une croissance considérable ces dernières années. Cependant, la diversité au sein de la communauté rend difficile l'apport d'une réponse univoque aux différentes questions. Par conséquent, il est très important de mener davantage de recherches qualitatives sur les conditions de vie des personnes LGBTQI+.

8 <https://rainbow-europe.org/country-ranking>

9 <https://www.ugent.be/nl/actueel/bijlagen/seksueel-geweld-belgie-aanbevelingen-1>

10 <https://www.vlaanderen.be/samenleven/lgbtqi>

11 https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2020-lgbti-equality-1_en.pdf



ACTIONS

Actions	Administra- tion	Membre du gouverne- ment
<p>43. Réaliser une étude sur les mouvements anti-genre (cf. plan d'action femmes, paix et sécurité).</p> <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).</p> <p>45. Réaliser une étude sur l'accueil des demandeurs de protection internationale LGBTQI+.</p> <p>46. Commander une étude sur une thématique prioritaire identifiée en concertation avec la société civile.</p> <p>47. Financer l'exposition à la Kazerne Dossin « Homosexuels et lesbiennes dans l'Europe nazie »</p>	<p>IEFH, Service égalité des chances</p>	<p>Sarah Schlitz</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.

L'introduction du thème LGBTQI+ de manière transversale dans les matières fédérales permet de mettre en œuvre une politique efficace et ciblée.

Un gouvernement inclusif est une étape importante vers une société inclusive. La diversité au sein du gouvernement et de tous les services publics est essentielle au bon fonctionnement de la société. C'est pourquoi le gouvernement fédéral a approuvé le plan stratégique pour la diversité. L'objectif de ce plan est de promouvoir la diversité et de lutter contre toute forme de discrimination.¹²

¹² https://fedweb.belgium.be/nl/over_de_organisatie/over_de_federale_overheid/diversiteit-binnen-de-federale



ACTIONS

Actions	Administration	Membre du gouvernement
48. Poursuivre la politique sur les voies légales des personnes nécessitant une protection internationale, avec une attention particulière portée aux personnes LGBTQI+.		Sammy Mahdi
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.	Office des étrangers	Sammy Mahdi
50. Intégrer lorsque pertinent les thèmes LGBTQI+ dans les communications vers le public du SPF Affaires étrangères, Commerce extérieur et Coopération au développement, en bonne interaction avec la société civile.	SPF Affaires étrangères	Sophie Wilmès, Meryame Kitir
51. Coordonner l'événement annuel de lever du drapeau arc-en-ciel dans les bâtiments fédéraux. 52. Encourager l'analyse de l'inclusion en tant que bonne pratique par le biais du réseau fédéral sur la diversité. 53. Mettre en place avec les institutions fédérales une charte actualisée sur l'inclusion et la diversité. 54. Diversifier les efforts de promotion de 'employer branding' afin que les modèles puissent montrer le bon exemple. 55. Stimuler l'utilisation de la brochure «Gender-inclusive 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).	SPF BOSA	Petra De Sutter



56. Contribuer à la visibilité des personnes LGBTQI+ par le biais de l'image de marque de l'employeur, du marketing, des actions du drapeau arc-en-ciel (dans les gares, les salles de réunion, etc) de la SNCB, Infrabel et HR Rail.	SNCB, Infrabel, HR Rail	Georges Gilkinet
57. Création d'une Charte de la diversité des chemins de fer belges.		

Objectif opérationnel 4: Soutien structurel de la société civile

La société civile LGBTQI+ a joué un rôle majeur dans la création de ce plan d'action fédéral et est essentielle pour sa mise en œuvre. Les organisations de la société civile sont évidemment les plus proches de la situation de vie des personnes LGBTQI+, ce qui les rend les plus aptes à représenter la communauté dans toute sa diversité.

Une coopération intensive entre la société civile et le gouvernement est donc nécessaire. Un soutien financier structurel de la part du gouvernement permet à la société civile de remplir sa mission de manière adéquate et contribue à la mise en place de politiques progressistes. De cette façon, le plus grand nombre possible de personnes LGBTQI+ sont aidées de diverses manières.

ACTIONS

Actions	Administration	Membre du gouvernement
58. Fournir un soutien (financier, logistique, communication, etc.) au réseau fédéral BeProud.	SPF BOSA	Petra De Sutter
59. Développer un cadre légal pour le financement structurel des associations LGBTQI+.	Service égalité des chances, IEFH	Sarah Schlitz
60. Lancer un appel à projets LGBTQI+.	Service égalité des chances	Sarah Schlitz
61. Etudier les possibilités permettant à Fedasil de développer des collaborations structurelles avec les couples LGBTQI+.	Fedasil	Sammy Mahdi
62. Créer un comité de diversité spécifiquement dédié au Top 200.	Infrabel	Georges Gilkinet



Objectif opérationnel 5: Améliorer la législation et sa mise en œuvre dans la politique

Ces dernières années, le cadre législatif régissant les droits des LGBTQI+ s'est considérablement amélioré. Pourtant, nous pouvons encore faire mieux. Ce gouvernement s'est engagé à éliminer la discrimination envers les LGBTQI+.

Concernant les droits des personnes transgenres, l'accord du gouvernement stipule : "En Belgique, toute personne décide elle-même de son identité de genre. La législation (relative à l'enregistrement du genre) sera adaptée pour être en phase avec la décision de la Cour constitutionnelle. Les autres implications de cette décision seront étudiées."

Dans son accord, le gouvernement déclare aussi : "Nous supprimerons également l'inégalité des poursuites des différents types de délits haineux."

En outre, les instances européennes et internationales encouragent la Belgique à légiférer dans plusieurs domaines.

A travers la résolution 2018/2878, "le Parlement européen a condamné fermement les traitements et la chirurgie de normalisation sexuelle et a salué les lois qui interdisent de telles interventions chirurgicales, comme à Malte et au Portugal, et encourage les autres États membres à adopter dès que possible une législation similaire."¹³

Le 11 février 2021, la Chambre des Représentants a approuvé à l'unanimité une proposition de résolution en vue de reconnaître le droit à l'intégrité physique des mineurs intersexes. Un projet de loi visant à interdire les interventions médicales non nécessaires sur les mineurs intersexes est en cours de préparation.

En 2018, le Parlement européen avait également adopté une position en faveur d'une interdiction formelle des thérapies de conversion dans toute l'UE. La Belgique n'a toujours pas de législation pour interdire ces thérapies. La secrétaire d'État Sarah Schlitz et le ministre Vincent Van Quickenborne travaillent ensemble à l'interdiction des thérapies de conversion.



ACTIONS

Actions	Administration	Membre du gouvernement
<p>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.</p> <p>64. 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>65. Etudier la façon de rendre les marqueurs de genre facultatifs dans les cas où il n'est pas nécessaire de les utiliser</p>	SPF Justice	Vincent Van Quickenborne
66. Élaborer une proposition visant à introduire une interdiction de la thérapie de conversion.	IEFH, SPF Justice	Sarah Schlitz, Vincent Van Quickenborne
<p>67. Etudier la meilleure façon de traiter l'enregistrement des personnes non binaires.</p> <p>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.</p>	IEFH, BIZA, SPF Justice	Sarah Schlitz, Vincent Van Quickenborne et Annelies Verlinden
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.	IEFH, SPF Justice, SPF Santé	Sarah Schlitz, Vincent Van Quickenborne, Franck Vandembroucke



70. L'IEFH contribue et participe à certaines formations pour les magistrat.e.s. /et ou fonctionnaires de références.	IEFH	Sarah Schlitz,
71. Lutter contre la stigmatisation de la transmission du VIH		
72. Modifier l'arrêté royal du 16 septembre 2013 afin de garantir le remboursement de la contraception pour les personnes transgenres.	IEFH, INAMI	Sarah Schlitz, Frank Vandembroucke
73. Adapter la législation concernant la protection des témoins contre les représailles.	IEFH, SPF Emploi	Sarah Schlitz, Pierre-Yves Dermagne

Objectif opérationnel 6 : Aux niveaux européen et international, prendre des initiatives concernant les droits des personnes LGBTQI+

La Belgique a déjà assumé un rôle de pionnier en matière de droits humains des personnes LGBTQI+ dans l'histoire et entend poursuivre dans ce rôle. Notre pays peut se battre pour les droits des LGBTQI, tant à l'intérieur et qu'à l'extérieur de l'Europe.

En 2006, des experts en droits de l'homme ont créé les principes de Jogjakarta. Ces recommandations sur l'orientation sexuelle et l'identité de genre servent de guide universel sur la question LGBTQI+¹⁴. Ces principes ont été endossés par le Conseil de l'Europe.

La Commission européenne a elle-même adopté une stratégie LGBTQI+ pour la première fois le 11 novembre 2020. Elle veut être à l'avant-garde de la lutte contre la discrimination LGBTQI+. La Commission vise à créer une «Union de l'égalité» dans le cadre de sa «stratégie pour l'égalité LGBTQI+ 2020-2025», où la diversité au sein de l'Union peut être célébrée et où chacun peut être lui-même sans craindre la discrimination, la violence ou l'exclusion.¹⁵

ACTIONS

Action	Administration	Membre du gouvernement
74. Participer à des initiatives européennes qui visent à lutter plus efficacement contre les délits et les discours haineux.	SPF Justice	Vincent Van Quickenborne

¹⁴ <http://yogyakartaprinciples.org/>

¹⁵ https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/combating-discrimination/lesbian-gay-bi-trans-and-intersex-equality/lgbtiq-equality-strategy-2020-2025_nl



133 mesures pour une Belgique LGBTQI+ friendly

75. En appui à leur communication sur les thèmes LGBTQI+, les postes diplomatiques et consulaires belges veilleront à une interaction avec les acteurs locaux.	SPF Affaires étrangères	Sophie Wilmès Meryame Kitir
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 DGD ¹⁶ . 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.	SPF Affaires étrangères	Meryame Kitir
Actions	Administration	Membre du gouvernement

¹⁶ La Direction générale de la Coopération au Développement et Aide humanitaire (DGD)



<p>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> <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> <p>80. Soutenir les actions qui découlent de la Stratégie UE LGBTQI+ 2020-2025.</p> <p>81. 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>82. 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>83. 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>84. Plaider pour que les personnes transgenres et intersexuées soient explicitement mentionnées dans la directive anti-discrimination.</p>	<p>SPF Affaires étrangères</p>	<p>Sophie Wilmès Et le cas échéant, les Ministres compétents pour les matières visées.</p>
<p>Actions</p>	<p>Administration</p>	<p>Membre du gouvernement</p>



<p>91. Analyser comment assurer une protection des joueurs, travailleu.ses.rs, supporters.trices LGBTQI+ participants à la coupe du monde au Qatar.</p> <p>92. Soutenir financièrement des partenariats entre des associations LGBTQI+ belges et internationales.</p>	IEFH	Sarah Schlitz
---	------	---------------

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

Objectif opérationnel 7: Viser des soins qui tiennent compte des LGBTQI+

Le bien-être mental de la communauté LGBTQI+ est bien inférieur à la moyenne de la population générale en Belgique. Cela se traduit par des taux de suicide élevés. Dans notre société, l'hétérosexualité, la conception binaire et stéréotypée du genre sont encore considérés comme la norme.

Actuellement, il existe trop peu de recherches sur la santé physique des personnes LGBTQI+. Les risques sanitaires plus élevés au sein du groupe cible peuvent souvent être le résultat de soins inadéquats qui ne tiennent pas compte des spécificités des minorités sexuelles et de genre et du fait que les personnes LGBTQI+ sont dans certains cas moins susceptibles de demander des soins/dépistage/aide.

Les personnes LGBTQI+ rencontrent de multiples obstacles lorsqu'elles cherchent de l'aide, notamment les préjugés et la discrimination de la part des professionnels de la santé, la peur de révéler leur identité de genre, leur orientation sexuelle ou leurs caractéristiques de genre, le manque de connaissance et de reconnaissance des besoins spécifiques des personnes LGBTQI+ en matière de santé ou la phobie explicite et implicite des LGBTQI+ signalée lors de l'utilisation des services de santé.

Les travailleurs de la santé eux-mêmes rencontrent également des obstacles pour offrir de l'aide aux personnes LGBTQI+ : ils font état d'un manque de connaissances et de compétences culturelles concernant les besoins des personnes LGBTQI+, les sous-groupes au sein des LGBTQI+ et les intersections avec d'autres caractéristiques (par exemple, la migration ou l'âge), ils sont peu sûrs d'eux et manquent de compétences pour discuter des questions liées au genre et à la sexualité. Les professionnels de la santé partent généralement du principe que les personnes sont hétérosexuelles et cisgenres. Comme les personnes LGBTQI+ elles-mêmes éprouvent également des difficultés à révéler leur orientation sexuelle ou leur identité de genre, les soins appropriés peuvent ne pas être fournis.¹⁷

ACTIONS

Actions	Administration	Membre du gouvernement
---------	----------------	------------------------

¹⁷ <https://cavaria.be/node/409>



133 mesures pour une Belgique LGBTQI+ friendly

<p>93. Soutenir le projet pilote visant à la création d'une maison médicale LGBTQI+.</p> <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)¹⁸.</p>	<p>IEFH/Service égalité des chance</p>	<p>Sarah Schlitz</p>
<p>Actions</p>	<p>Administra- tion</p>	<p>Membre du gouvernement</p>

¹⁸ Actuellement en Belgique les hommes homosexuels doivent observer une abstinence de 12 mois, même lorsqu'ils sont dans une relation avec un partenaire fixe. Les personnes qui ont une pratique sexuelle hétérosexuelle à risque doivent, elles, observer une abstinence de 4 mois.



133 mesures pour une Belgique LGBTQI+ friendly

<p>95. Etudier la possibilité et / ou l'opportunité de rendre d'autres arrêtés royaux dans le cadre du remboursement des médicaments, accessible à toutes les personnes, quelle que soit leur identité de genre.</p> <p>96. Prendre en compte le genre lors de la rédaction de nouveaux arrêtés royaux.</p> <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.</p> <p>98. Étudier les possibilités d'extension de la prise en charge des personnes transgenres: les prestations liées au genre dans la nomenclature.</p> <p>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.</p> <p>100. Fournir des soins de santé mentale accessibles aux différents groupes vulnérables.</p> <p>101. Elaborer 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> <p>102. Étudier la possibilité d'augmenter 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> <p>103. Examiner comment la convention transgenre peut être améliorée de manière efficace.</p>	<p>INAMI</p>	<p>Frank Vandembroucke</p>
---	--------------	----------------------------

<p>Actions</p>	<p>Administration</p>	<p>Membre du gouvernement</p>
<p>104. Examiner si des questions relatives aux SOGIESC peuvent être incluses dans l'enquête sur la santé.</p>	<p>Sciensano</p>	<p>Frank Vandembroucke,</p>
<p>Actions</p>	<p>Administration</p>	<p>Membre du gouvernement</p>



105. Faciliter administrativement le remboursement des soins courants pour les personnes transgenres et intersexuées : étude de la problématique et solution temporaire via l'élaboration d'une circulaire.	Sciensano, INAMI, SPF Santé, IEFH	Frank Vandembroucke, Sarah Schlitz
--	-----------------------------------	---------------------------------------

Actions	Administration	Membre du gouvernement
106. Elaborer 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.	Fedasil	Sammy Mahdi

Objectif opérationnel 8: Garantir un lieu de travail incluant les LGBTQI+

Le LGBTI Survey Data Explorer de l'Agence européenne des droits fondamentaux (FRA) a étudié le lieu de travail inclusif. Pas moins de 18 % des Belges actifs ont déclaré s'être sentis discriminés en raison de leur statut LGBTQI+ au cours des douze derniers mois. En outre, 7% des personnes LGBTQI+ ont indiqué qu'elles se sentaient discriminées lors de la recherche d'un emploi¹⁹.

Un lieu de travail sûr où chacun peut être lui-même est donc un objectif important. Souvent, la discrimination au travail n'est pas visible. En sensibilisant les entreprises aux problèmes et en remettant en question et en améliorant leurs propres politiques de diversité et d'inclusion, il est possible de promouvoir la diversité sur le lieu de travail. L'inclusion crée une valeur ajoutée pour toutes les entreprises.²⁰

ACTIONS

Actions	Administration	Membre du gouvernement
107. Mettre à jour et communiquer le guide sur le personnel transgenre dans l'administration publique.	SPF BOSA	Petra De Sutter
108. Étendre progressivement la neutralité de genre du Registre national aux processus RH internes du gouvernement.		
Actions	Administration	Membre du gouvernement

19 https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2020-lgbti-equality-1_en.pdf
 20 <https://www.pride.be/nl/projects/pride-works/pride-works-convention>



133 mesures pour une Belgique LGBTQI+ friendly

109. Promouvoir un guide concernant les transidentités et le lieu de travail.	SNCB	Georges Gilkinet
110. Accompagner les transitions de genre au travail selon ce guide.		
Action	Administration	Membre du gouvernement
111. Maintenir un partenariat avec l'ASBL Trainbow et soutenir les actions cette ASBL.	SNCB, Infrabel, HR Rail	Georges Gilkinet
Action	Administration	Membre du gouvernement
112. Développer une brochure électronique pour les managers et les employés ayant pour sujet : comment soutenir les collègues transgenres pendant la phase de transition.	Infrabel	Georges Gilkinet
Action	Administration	Membre du gouvernement
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 - 1 des 5 thèmes récurrents est la diversité.	HR Rail	Georges Gilkinet



Action	Administration	Membre du gouvernement
<p>114. Evaluer 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 organisations du travail, invitations...)</p> <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> <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>	SPF emploi IEFH	Pierre-Yves Dermagne Sarah Schlitz

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+

La violence à l'encontre des personnes LGBTQI+ relève de la catégorie des délits de haine. Ces délits sont de nature discriminatoire et sont commis pour des raisons de haine, de mépris ou d'hostilité envers les personnes qui ont une orientation différente ou qui s'identifient comme transgenres. Le délit affecte l'identité de la victime.²¹

La circulaire conjointe COL 13/2013, publiée par le ministre de la Justice, le ministre de l'Intérieur et le Conseil des procureurs généraux auprès des cours d'appel, contient des directives à l'intention de la police et des procureurs sur la manière de traiter la discrimination et les délits haineux.

ACTIONS

Actions	Administration	Membre du gouvernement

21 <https://www.besafe.be/nl/veiligheidsthemas/geweld/geweld-tegen-holebis-en-transgenderson>



133 mesures pour une Belgique LGBTQI+ friendly

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).	SPF Justice	Vincent Van Quickenborne
118. Généraliser la possibilité de prendre en compte un motif de haine comme circonstance aggravante ou facteur aggravant à tous les infractions du Code pénal.		
Action	Administration	Membre du gouvernement
119. Supprimer l'inégalité des poursuites des différents types de délits haineux.	SPF Justice IEFH	Vincent Van Quickenborne Sarah Schlitz
Action	Administration	Membre du gouvernement
120. Participer activement au groupe de travail COL13/2013.	Police intégrée	Annelies Verlinden
Action	Administration	Membre du gouvernement
121. Améliorer le suivi et la désignation des policiers de référence COL13.	Police fédérale (Diversité, DGA)	Annelies Verlinden
122. Organiser des journées de formation et de suivi des policiers de référence.		
Action	Administration	Membre du gouvernement
123. Améliorer l'enregistrement des délits de haine et discours haineux.	Police fédérale (DRI) SPF Justice	Annelies Verlinden Vincent Van Quickenborne
Action	Administration	Regeringslid
124. Faciliter la discussion sur la mise en œuvre des recommandations internationales concernant l'enregistrement des délits de haine et de la discrimination.	Service égalité des chances	Sarah Schlitz
Action	Administration	Membre du gouvernement



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.	Infrabel	Georges Gilkinet
---	----------	------------------

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

La discrimination est la distinction illégale entre des personnes sur la base d'une caractéristique personnelle, telle que l'orientation sexuelle ou l'identité de genre (le motif de discrimination ou la caractéristique protégée).

Pour qu'on puisse parler de discrimination légale, cette distinction non autorisée doit se produire dans des domaines spécifiques et sur la base de caractéristiques spécifiques. Le législateur laisse une ouverture pour justifier une telle distinction dans des circonstances spécifiques. Cela signifie généralement que l'on doit avoir un objectif légitime et que les moyens de réaliser cet objectif doivent être appropriés et nécessaires.

Ensemble, les trois principales institutions chargées de la lutte contre la discrimination (l'organisme interfédéral Unia, l'Institut fédéral pour l'égalité des femmes et des hommes et le 'Genderkamer' du service des médiateurs Flamand) reçoivent chaque année des milliers de rapports et de questions concernant l'orientation sexuelle et le (trans)genre. La discrimination se produit surtout dans les domaines du travail et des biens et services (par exemple, le loyer ou l'assurance).

Sous l'impulsion de la législation européenne, la loi anti-discrimination a été adoptée en Belgique en 2003. Cette loi a étendu la protection contre la discrimination (composée de la loi contre le racisme et de la loi sur le genre) à, entre autres, l'orientation sexuelle. En 2007, des réformes approfondies ont été menées à bien, ce qui a permis de mieux harmoniser ces trois lois. En outre, en 2014, la loi sur le genre a été élargie pour inclure les concepts d'«identité de genre» et d'«expression de genre», rendant la protection contre la discrimination entre hommes et femmes également applicable aux personnes trans et aux personnes ayant un genre varié.²²

ACTIONS

Action	Administration	Membre du gouvernement
126. Analyser le profil de nouveaux candidats à la Police pour en déceler toutes formes de biais discriminatoire en incluant l'homophobie et la transphobie (en phase test).	Police fédérale (DPRS)	Annelies Verlinden
Action	Administration	Membre du gouvernement

22 <https://www.cavaria.be/discriminatie>



133 mesures pour une Belgique LGBTQI+ friendly

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.	Police fédérale (ANPA, écoles de police)	Annelies Verlinden
Action	Administration	Membre du gouvernement
128. Créer et organiser une sensibilisation à l'accueil des personnes LGBTQI+ lors d'un dépôt de plainte, notamment via policiers de référence COL13/2013.	Police fédérale (Diversité, DGA), Police locale (VCLP)	Annelies Verlinden
Action	Administration	Membre du gouvernement
129. Sensibiliser les policiers à l'accueil des personnes LGBTQI+ lors de campagne de sensibilisation diffusées dans nos canaux internes de communication.	Police fédérale (Diversité, CGC)	Annelies Verlinden
Action	Administration	Membre du gouvernement
130. Prêter attention aux personnes LGBTQI+ dans les grandes campagnes sur la sécurité dans les transports publics.	SNCB	Georges Gilkinet
Actions	Administration	Membre du gouvernement
131. Renforcer Unia pour qu'il puisse exercer son travail de traitement des signalements de discrimination basée sur l'orientation sexuelle.	UNIA	Sarah Schlitz
Action	Administration	Membre du gouvernement



Action	Administration	Membre du gouvernement
<p>114. Evaluer 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 organisations du travail, invitations...)</p> <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> <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>	SPF emploi IEFH	Pierre-Yves Dermagne Sarah Schlitz

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+

La violence à l'encontre des personnes LGBTQI+ relève de la catégorie des délits de haine. Ces délits sont de nature discriminatoire et sont commis pour des raisons de haine, de mépris ou d'hostilité envers les personnes qui ont une orientation différente ou qui s'identifient comme transgenres. Le délit affecte l'identité de la victime.¹

La circulaire conjointe COL 13/2013, publiée par le ministre de la Justice, le ministre de l'Intérieur et le Conseil des procureurs généraux auprès des cours d'appel, contient des directives à l'intention de la police et des procureurs sur la manière de traiter la discrimination et les délits haineux.

ACTIONS

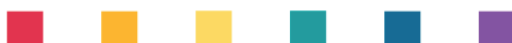
Actions	Administration	Membre du gouvernement

¹ <https://www.besafe.be/nl/veiligheidsthemas/geweld/geweld-tegen-holebis-en-transgenderson>



133 mesures pour une Belgique LGBTQI+ friendly

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).	SPF Justice	Vincent Van Quickenborne
118. Généraliser la possibilité de prendre en compte un motif de haine comme circonstance aggravante ou facteur aggravant à tous les infractions du Code pénal.		
Action	Administration	Membre du gouvernement
119. Supprimer l'inégalité des poursuites des différents types de délits haineux.	SPF Justice IEFH	Vincent Van Quickenborne Sarah Schlitz
Action	Administration	Membre du gouvernement
120. Participer activement au groupe de travail COL13/2013.	Police intégrée	Annelies Verlinden
Action	Administration	Membre du gouvernement
121. Améliorer le suivi et la désignation des policiers de référence COL13.	Police fédérale (Diversité, DGA)	Annelies Verlinden
122. Organiser des journées de formation et de suivi des policiers de référence.		
Action	Administration	Membre du gouvernement
123. Améliorer l'enregistrement des délits de haine et discours haineux.	Police fédérale (DRI) SPF Justice	Annelies Verlinden Vincent Van Quickenborne
Actie	Administratie	Regeringslid
124. Faciliter la discussion sur la mise en œuvre des recommandations internationales concernant l'enregistrement des délits de haine et de la discrimination.	Service égalité des chances	Sarah Schlitz
Action	Administration	Membre du gouvernement



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.	Infrabel	Georges Gilkinet
---	----------	------------------

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

La discrimination est la distinction illégale entre des personnes sur la base d'une caractéristique personnelle, telle que l'orientation sexuelle ou l'identité de genre (le motif de discrimination ou la caractéristique protégée).

Pour qu'on puisse parler de discrimination légale, cette distinction non autorisée doit se produire dans des domaines spécifiques et sur la base de caractéristiques spécifiques. Le législateur laisse une ouverture pour justifier une telle distinction dans des circonstances spécifiques. Cela signifie généralement que l'on doit avoir un objectif légitime et que les moyens de réaliser cet objectif doivent être appropriés et nécessaires.

Ensemble, les trois principales institutions chargées de la lutte contre la discrimination (l'organisme interfédéral Unia, l'Institut fédéral pour l'égalité des femmes et des hommes et le 'Genderkamer' du service des médiateurs Flamand) reçoivent chaque année des milliers de rapports et de questions concernant l'orientation sexuelle et le (trans)genre. La discrimination se produit surtout dans les domaines du travail et des biens et services (par exemple, le loyer ou l'assurance).

Sous l'impulsion de la législation européenne, la loi anti-discrimination a été adoptée en Belgique en 2003. Cette loi a étendu la protection contre la discrimination (composée de la loi contre le racisme et de la loi sur le genre) à, entre autres, l'orientation sexuelle. En 2007, des réformes approfondies ont été menées à bien, ce qui a permis de mieux harmoniser ces trois lois. En outre, en 2014, la loi sur le genre a été élargie pour inclure les concepts d'«identité de genre» et d'«expression de genre», rendant la protection contre la discrimination entre hommes et femmes également applicable aux personnes trans et aux personnes ayant un genre varié.²

ACTIONS

Action	Administration	Membre du gouvernement
126. Analyser le profil de nouveaux candidats à la Police pour en déceler toutes formes de biais discriminatoire en incluant l'homophobie et la transphobie (en phase test).	Police fédérale (DPRS)	Annelies Verlinden
Action	Administration	Membre du gouvernement

² <https://www.cavaria.be/discriminatie>



133 mesures pour une Belgique LGBTQI+ friendly

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.	Police fédérale (ANPA, écoles de police)	Annelies Verlinden
Action	Administration	Membre du gouvernement
128. Créer et organiser une sensibilisation à l'accueil des personnes LGBTQI+ lors d'un dépôt de plainte, notamment via policiers de référence COL13/2013.	Police fédérale (Diversité, DGA), Police locale (VCLP)	Annelies Verlinden
Action	Administration	Membre du gouvernement
129. Sensibiliser les policiers à l'accueil des personnes LGBTQI+ lors de campagne de sensibilisation diffusées dans nos canaux internes de communication.	Police fédérale (Diversité, CGC)	Annelies Verlinden
Action	Administration	Membre du gouvernement
130. Prêter attention aux personnes LGBTQI+ dans les grandes campagnes sur la sécurité dans les transports publics.	SNCB	Georges Gilkinet
Actions	Administration	Membre du gouvernement
131. Renforcer Unia pour qu'il puisse exercer son travail de traitement des signalements de discrimination basée sur l'orientation sexuelle.	UNIA	Sarah Schlitz
Action	Administration	Membre du gouvernement



<p>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.e en prévention doivent être confortées.</p> <p>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 efficace de lutte contre la discrimination.</p>	<p>SPF emploi</p>	<p>Pierre-Yves Der- magne</p>
---	-------------------	-----------------------------------

Lexique³

LGBTQI+

Sigle pour Lesbienne, Gay, Bisexuel·le, Transgenre, 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+phobies :

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

Bisexuel·le :

« De manière théorique, la bisexualité se définit comme l’attirance physique, sexuelle, affective ou romantique pour les personnes du même genre et du genre opposé. Sur le plan purement étymologique, « bi » signifie « deux ». Ainsi, le mot « bisexualité » peut donner l’impression de s’inscrire dans une théorie selon laquelle le genre et le sexe sont des concepts binaires (hommes/femmes). Il faut retenir que ces définitions et distinctions sont théoriques, et qu’en pratique, chaque personne vit son orientation de façon différente. » (Interligne.co)

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, d’un espace

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

³ Ces définitions proviennent du « Glossaire pour tou.te.s » de la RainbowHouse. http://rainbowhouse.be/fr/a_propos/glossaire/



Homosexuel-le :

Se dit d'une personne qui est amoureusement et/ou sexuellement attirée par une personne de même genre. Les hommes homosexuels sont souvent définis comme « gays », les femmes homosexuelles sont souvent définies comme « lesbiennes ». Il y a autant de manière de vivre son homosexualité qu'il y a d'homosexuel-le-s

Homophobie :

L'homophobie regroupe toutes les attitudes négatives pouvant mener à la discrimination voire à la persécution (harcèlement, rejet, violence, etc.) à l'encontre d'une personne ou d'un groupe de personnes en fonction de l'homo-bisexualité réelle ou perçue. On peut décliner l'homophobie en lesbophobie (rejet des lesbiennes), gayphobie (rejet des gays) ou biphobie (rejet des bisexuel-le-s). L'homophobie peut affecter toute personne dont l'apparence ou le comportement ne se conforment pas aux stéréotypes de genre. »

Intersexes :

Les personnes intersexes sont des individus nées avec des caractéristiques sexuelles (telles que les chromosomes, les organes génitaux, ou bien encore la structure hormonale) ne correspondant pas entièrement aux catégories mâle ou femelle, ou appartenant aux deux en même temps.

Lesbienne :

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

Transphobie :

« Peur/rejet irrationnel qu'un individu peut ressentir vis-à-vis d'une personne trans*. La transphobie peut se manifester par : * des discriminations et de l'intolérance (discrimination à l'embauche, au logement, ...), * de la violence physique (agressions, viols, meurtres, ...), verbale (insultes), psychologique, *le refus de considérer une personne dans le genre qui correspond à sa zone de confort. » (Genres Pluriels, glossaire)

Transgenre :

Se dit d'une personne dont l'identité de genre diffère de celle qu'on lui a assignée à la naissance en fonction de son sexe (biologique). Aujourd'hui, dans la majorité des cultures dans le monde, on assigne le genre « homme » aux enfants de sexe « mâle », et « femme » aux enfants de sexe « femelle ». Les personnes qui s'écartent de manière plus ou moins importante de cette assignation, et qui se définissent comme telles, sont transgenres. Les citoyen.ne.s transgenres peuvent décider d'effectuer différentes formes de transitions, physiques ou pas, pour rejoindre leur point de confort, c'est-à-dire l'expression, la manière de vivre leur identité de genre qui leur correspond le plus.

