



**PARLEMENT BRUXELLOIS
BRUSSELS PARLEMENT**

**Integraal verslag
van de interpellaties
en de vragen**

**Commissie voor Gelijke Kansen en
Vrouwenrechten**

**VERGADERING VAN
DINSDAG 28 JANUARI 2025**

ZITTING 2024-2025

**Compte rendu intégral
des interpellations
et des questions**

**Commission de l'Égalité des
chances et des Droits des femmes**

**RÉUNION DU
MARDI 28 JANVIER 2025**

SESSION 2024-2025

Afkortingen en letterwoorden

bbp - bruto binnenlands product

BECI - Brussels Enterprises Commerce and Industry

Cocof - Franse Gemeenschapscommissie

DBDMH - Brusselse Hoofdstedelijke Dienst voor Brandbestrijding en Dringende Medische Hulp

FOD - Federale Overheidsdienst

Forem - Waals tewerkstellingsagentschap

GGC - Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie

KMO - kleine en middelgrote ondernemingen

MIVB - Maatschappij voor het Intercommunaal Vervoer te Brussel

ngo - niet-gouvernementele organisatie

NMBS - Nationale Maatschappij der Belgische Spoorwegen

OCMW - Openbaar Centrum voor Maatschappelijk Welzijn

Riziv - Rijksinstituut voor Ziekte- en Invaliditeitsverzekering

RVA - Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening

VDAB - Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding

VGC - Vlaamse Gemeenschapscommissie

VUB - Vrije Universiteit Brussel

Sigles et abréviations

PIB - produit intérieur brut

BECI - Brussels Enterprises Commerce and Industry

Cocof - Commission communautaire française

Siamu - Service d'incendie et d'aide médicale urgente

SPF - service public fédéral

Forem - Office wallon de la formation professionnelle et de l'emploi

Cocom - Commission communautaire commune

PME - petites et moyennes entreprises

STIB - Société de transport intercommunal bruxellois

ONG - organisation non gouvernementale

SNCB - Société nationale des chemins de fer belges

CPAS - centre public d'action sociale

Inami - Institut national d'assurance maladie-invalidité

ONEM - Office national de l'emploi

VDAB - Office flamand de l'emploi et de la formation professionnelle

VGC - Commission communautaire flamande

ULB - Université libre de Bruxelles

Het **integraal verslag** bevat de integrale tekst van de redevoeringen in de oorspronkelijke taal. Deze tekst werd goedgekeurd door de sprekers. De vertaling - *cursief gedrukt* - verschijnt onder de verantwoordelijkheid van de directie Verslaggeving. De vertaling is een samenvatting.

Publicatie uitgegeven door het
Brussels Hoofdstedelijk Parlement
Directie Verslaggeving
Tel. 02 549 68 00
E-mail criv@parlement.brussels

De verslagen kunnen geraadpleegd worden op
www.parlement.brussels

Le **compte rendu intégral** contient le texte intégral des discours dans la langue originale. Ce texte a été approuvé par les orateurs. Les traductions - *imprimées en italique* - sont publiées sous la responsabilité de la direction des comptes rendus. La traduction est un résumé.

Publication éditée par le
Parlement de la Région de Bruxelles-Capitale
Direction des comptes rendus
Tél. : 02 549 68 00
E-mail : criv@parlement.brussels

Les comptes rendus peuvent être consultés à l'adresse
www.parlement.brussels

INHOUD

Mondelinge vraag van mevrouw Kristela Bytyçi	4
aan mevrouw Nawal Ben Hamou, staatssecretaris van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, bevoegd voor Huisvesting en Gelijke Kansen,	
betreffende de monitoring van het Brussels antiracismeplan 2023-2026.	
Mondelinge vraag van mevrouw Ludivine de Magnanville	7
aan mevrouw Nawal Ben Hamou, staatssecretaris van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, bevoegd voor Huisvesting en Gelijke Kansen,	
betreffende het Plan voor de inclusie van lgbtqia+-personen 2022-2025.	
Mondelinge vraag van mevrouw Kristela Bytyçi	10
aan mevrouw Nawal Ben Hamou, staatssecretaris van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, bevoegd voor Huisvesting en Gelijke Kansen,	
betreffende de economische discriminatie van vrouwen.	
Mondelinge vraag van mevrouw Ludivine de Magnanville	13
aan mevrouw Nawal Ben Hamou, staatssecretaris van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, bevoegd voor Huisvesting en Gelijke Kansen,	
betreffende de geweldpleging tegen sekswerkers in de buurt van het Noordstation.	

SOMMAIRE

Question orale de Mme Kristela Bytyçi	4
à Mme Nawal Ben Hamou, secrétaire d'État à la Région de Bruxelles-Capitale chargée du Logement et de l'Égalité des chances,	
concernant le suivi du plan bruxellois de lutte contre le racisme 2023-2026.	
Question orale de Mme Ludivine de Magnanville	7
à Mme Nawal Ben Hamou, secrétaire d'État à la Région de Bruxelles-Capitale chargée du Logement et de l'Égalité des chances,	
concernant le plan d'inclusion LGBTQIA+ 2022-2025.	
Question orale de Mme Kristela Bytyçi	10
à Mme Nawal Ben Hamou, secrétaire d'État à la Région de Bruxelles-Capitale chargée du Logement et de l'Égalité des chances,	
concernant les discriminations économiques subies par les femmes.	
Question orale de Mme Ludivine de Magnanville	13
à Mme Nawal Ben Hamou, secrétaire d'État à la Région de Bruxelles-Capitale chargée du Logement et de l'Égalité des chances,	
concernant les violences envers les prostituées dans le quartier de la gare du Nord.	

1103 Voorzitterschap: de heer Petya Obolensky, voorzitter.

1105 **MONDELINGE VRAAG VAN MEVROUW KRISTELA BYTYÇI**

1105 **aan mevrouw Nawal Ben Hamou, staatssecretaris van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, bevoegd voor Huisvesting en Gelijke Kansen,**

1105 **betreffende de monitoring van het Brussels antiracismeplan 2023-2026.**

1107 **Mevrouw Kristela Bytyçi (MR) (in het Frans).- In 2023 ontving Unia 6.706 meldingen die aanleiding gaven tot de opening van 1.704 dossiers, waarvan 434 voor feiten op het grondgebied van het Brussels Gewest. De meeste meldingen gaan over discriminatie op basis van ras (31%), handicap (26%) en religieuze of filosofische overtuigingen (15%).**

De strijd tegen racisme is van groot belang voor het samenleven van diverse culturen, talen en tradities in Brussel. De MR ziet openheid en respect voor verschillen als fundamentele waarden. Gelijkheid van kansen is een fundament van het liberalisme dat in alle aspecten van de maatschappij de norm moet zijn. Helaas blijven bepaalde vooroordelen bestaan en wordt racisme nog vaak gebanaliseerd, maar dat moeten we bestrijden.

Wat is er gebeurd ter bewustmaking van de gemeentebeambten die in actie 7 van het Brussels Plan ter bestrijding van racisme 2023-2026 worden vermeld?

Wat is de impact van de gids voor inclusieve en niet-stereotype communicatie die vorig jaar ten behoeve van openbare instellingen moest worden gemaakt? Welke recente antiracismecampagnes zijn er gevoerd?

Hoe zit het met de evolutie in uitgaansgelegenheden sinds de invoering van het plan? Is het plan al geëvalueerd? Welke projecten zijn uit de projectoproep gekomen en wat zijn de resultaten?

Présidence : M. Petya Obolensky, président.

QUESTION ORALE DE MME KRISTELA BYTYÇI

à Mme Nawal Ben Hamou, secrétaire d'État à la Région de Bruxelles-Capitale chargée du Logement et de l'Égalité des chances,

concernant le suivi du plan bruxellois de lutte contre le racisme 2023-2026.

Mme Kristela Bytyçi (MR).- En 2023, Unia a reçu 6.706 signalements qui ont donné lieu à l'ouverture de 1.704 dossiers, dont 434 pour des faits s'étant déroulés sur le territoire de la Région de Bruxelles-Capitale. Les critères de discrimination arrivant en tête sont les critères raciaux (31 %), le handicap (26 %) et les convictions religieuses ou philosophiques (15 %).

La lutte contre le racisme et les discriminations dites raciales est primordiale au Parlement bruxellois, surtout au vu de ces chiffres. C'est un enjeu fondamental pour le vivre-ensemble et l'inclusion de chaque habitant de notre capitale. Bruxelles est un carrefour de cultures, de langues et de traditions, qu'il est primordial de protéger. Pourtant, le racisme et ce type de discriminations sont encore trop banalisés dans notre société. Certains préjugés persistent et l'égalité des chances reste un idéal à atteindre.

Au sein du groupe MR, l'ouverture aux autres et le respect des différences sont des valeurs fondamentales. Nous ne voulons laisser aucune place aux préjugés racistes et discriminants. L'égalité des chances est un fondement du libéralisme, qui doit s'ancrer dans tous les aspects de la vie : à l'école, au travail, dans les lieux publics, festifs, dans le sport, etc.

Le plan bruxellois de lutte contre le racisme 2023-2026 visant à prévenir et à arrêter ces discriminations est un outil intéressant. J'aimerais vous interroger sur les mesures en lien avec l'égalité des chances qu'il comporte.

Comment ont été sensibilisés et informés les agents communaux mentionnés dans l'action 7 ? Combien d'événements ont-ils été organisés ? Lesquels ?

Un guide de communication inclusive et non stéréotypé devait être réalisé pour 2024 à l'intention des institutions publiques. Quel en a été l'impact ? Quelles récentes campagnes de sensibilisation ont été menées pour la lutte contre le racisme ?

Quelle évolution y a-t-il eu dans les établissements de nuit quant au nombre de témoignages et de signalements depuis la mise en œuvre du plan ? Le plan a-t-il déjà fait l'objet d'une évaluation globale ? Si oui, quels en sont les conclusions ?

¹¹⁰⁹ **Mevrouw Nawal Ben Hamou, staatssecretaris (in het Frans).**- *In het verlengde van de rondetafelconferentie tegen racisme keurde de Brusselse regering in december 2022 het Brussels Plan ter bestrijding van racisme 2023-2026 goed.*

Brussel Plaatselijke Besturen (BPB) staat in voor de bewustmaking van het gemeentepersoneel. Beampten van de dienst stedenbouw, erfgoed en cultuur van de Brusselse gemeenten werden in 2023 uitgenodigd voor een dag over de dekolonisering van de openbare ruimte die voorafging aan de start van het actieplan "Voor de dekolonisering van de openbare ruimte in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest".

In 2024 hebben Brusafe en BPB ook een studiedag georganiseerd voor de politiezones en agenten van de gemeentelijke preventie- en beveiligingsdiensten.

Equal.brussels heeft met de hulp van experts de gids voor inclusieve communicatie uitgewerkt en die vanaf mei 2024 onder de Brusselse instellingen verdeeld. Die moet ook toegepast worden bij elke openbare aanbesteding voor interne of externe communicatie.

¹¹¹¹ *Op mijn initiatief is er in de Brusselse instellingen sinds 2024 aandacht voor drie internationale dagen tegen racisme: op 27 januari is het de dag voor de nagedachtenis van de slachtoffers van de Shoah, op 21 maart de internationale dag tegen racisme en op 8 april de internationale dag van de Roms.*

De herdenkingen moeten de reflectie over historische feiten die verband houden met racisme stimuleren en de Brusselse bevolking informeren over de uitdagingen die met de thema's van de dagen gepaard gaan. Ze moeten mensen ook bewust maken van de vooroordelen die tot racisme en discriminatie kunnen leiden.

Quels projets ont été sélectionnés dans les appels à projets et quels en sont les résultats ?

Mme Nawal Ben Hamou, secrétaire d'État.- Dans la continuité des travaux menés lors des assises de lutte contre le racisme organisées au Parlement en 2021, le plan bruxellois de lutte contre le racisme 2023-2026 a été adopté par le gouvernement régional en décembre 2022. Il s'agit d'un plan inédit et transversal, touchant à toutes les compétences bruxelloises et impliquant pour la première fois tous les membres du gouvernement et de nombreuses administrations.

Bruxelles Pouvoirs locaux se charge de la sensibilisation et de l'information du personnel des communes prévues dans l'action 7 du plan. C'est dans ce cadre que des agents principalement issus de services de l'urbanisme, du patrimoine et de la culture des communes bruxelloises ont été invités à une journée de sensibilisation à la décolonisation de l'espace public en 2023. Cette journée a été organisée en amont du lancement du plan d'action « Vers la décolonisation de l'espace public en Région de Bruxelles-Capitale » piloté par urban.brussels, auquel la majorité des communes participent désormais.

En 2024, Brusafe et Bruxelles Pouvoirs locaux ont également invité les zones de police ainsi que les agents issus des services de prévention et de sécurité des communes à participer à une journée d'étude à leur intention. Dans la mesure où le plan prévoit l'organisation d'une journée de ce type par année, d'autres agents communaux pourraient en bénéficier, en fonction de leur domaine de compétence.

Le « Guide de communication inclusive », un document est de très grande qualité, a effectivement été réalisé par equal.brussels, avec l'accompagnement d'experts. Sa diffusion auprès des institutions bruxelloises a été assurée à partir de mai 2024. Ce guide traite de la communication écrite, orale et visuelle, et se penche sur la communication publique, notamment structurelle et événementielle. Il a pour objectif d'aider les responsables de cette matière à adopter une communication inclusive. Il est destiné à être diffusé et utilisé comme document ressource, notamment en association avec le test d'égalité des chances, et à être joint à tous les marchés publics de communication interne et externe.

Il a été diffusé largement auprès des administrations bruxelloises et fait également l'objet d'événements et de présentations. L'accueil et l'intérêt sont réellement présents. Il s'agit du tout premier outil du genre ; son impact sera donc mesuré à plus long terme.

Concernant les récentes campagnes de sensibilisation menées pour la lutte contre le racisme, à mon initiative, les institutions régionales bruxelloises commémorent annuellement depuis 2024, en collaboration avec Unia et la société civile, trois journées internationales liées à la lutte contre le racisme dans le cadre de l'action 4 du plan bruxellois de lutte contre le racisme :

Equal.brussels heeft een communicatiekit verdeeld onder de Brusselse administraties en verspreidt informatie over wat de organisaties doen naar aanleiding van de herdenkingsdagen.

#BrusselsYouCanDoIt, de grote bewustmakingscampagne van equal.brussels, ging in november 2021 van start met als doel de Brusselse bevolking te informeren en te stimuleren om actief tegen elke vorm van rassendiscriminatie te vechten.

- le 27 janvier : Journée internationale dédiée à la mémoire des victimes de la Shoah, en collaboration avec le Centre communautaire laïc juif ;

- le 21 mars : Journée internationale de lutte contre le racisme, en collaboration avec le Mouvement contre le racisme, l'antisémitisme et la xénophobie ;

- le 8 avril : Journée internationale des Roms, en collaboration avec le service des Roms et Gens du voyage de l'ASBL Le Foyer.

Les objectifs de ces commémorations sont, d'une part, de susciter la réflexion sur les faits historiques liés au racisme au travers du travail de mémoire et de visibiliser les symboles utilisés en ce sens par les services publics. D'autre part, elles visent à informer et à sensibiliser la population bruxelloise aux enjeux et défis soulignés par les thématiques des Journées internationales. Enfin, il s'agit de faire prendre conscience des stéréotypes et des préjugés pouvant conduire au racisme et à la discrimination basée sur la prétendue race, la couleur de peau, l'ascendance, la nationalité, l'origine nationale ou dite ethnique.

Un kit de communication a aussi été réalisé et est diffusé par equal.brussels dans toutes les administrations bruxelloises. De plus, equal.brussels partage les activités organisées par les associations dans le cadre de ces journées de commémorations.

Par ailleurs, la grande campagne de sensibilisation #BrusselsYouCanDoIt a été lancée par equal.brussels en novembre 2021. Son objectif était d'informer et d'appeler la population bruxelloise, et particulièrement les jeunes témoins de discriminations, à rejoindre un mouvement de lutte contre le racisme et à lutter activement contre toute forme de discrimination dite raciale. Cette campagne est aussi bien une boîte à outils pour informer les victimes de leurs droits et recours et les inciter à témoigner, qu'un rappel du caractère délictueux du racisme aux auteurs des faits de racisme.

Pour ce qui concerne l'évolution du nombre de témoignages et de signalements depuis la mise en œuvre du plan, le Conseil bruxellois de la nuit a été étroitement associé à l'élaboration du plan bruxellois de lutte contre le racisme. Il en résulte notamment les actions 12 et 13 coordonnées par le Conseil, la Brussels By Night Federation et visit.brussels. Leur objectif consiste à lutter contre les discriminations en milieu festif, ainsi qu'à former et sensibiliser les professionnels de la nuit, les agents de sécurité et les stewards aux discriminations en milieu festif.

Dans ce cadre, visit.brussels et le Conseil bruxellois de la nuit ont réalisé, en 2023, une enquête sur les usagers et usagères du milieu de la nuit bruxellois. Cette enquête fournit des informations sur les problèmes d'insécurité et de discriminations observés.

L'échéance pour la majorité des actions du plan bruxellois de lutte contre le racisme est fixée à fin 2025. Une évaluation globale du plan, externalisée par le biais d'un marché public coordonné par equal.brussels, est également prévue à ce moment.

¹¹¹³ *De Brusselse Nachtraad was nauw betrokken bij de uitwerking van het Brussels Plan ter bestrijding van racisme. Dat resulteerde in actie 12 en 13, gecoördineerd door de Nachtraad, de Brussels By Night Federation en visit.brussels, tegen discriminatie in het uitgaansleven.*

In die context hebben visit.brussels en de Brusselse Nachtraad in 2023 een enquête over het uitgaansleven laten uitvoeren die inzichten heeft opgeleverd over onveiligheid en discriminatie.

De deadline bij de meeste acties van het Brussels Plan ter bestrijding van racisme is eind 2025. Op dat moment komt er ook een globale evaluatie van het plan.

Ik heb het commissiesecretariaat een lijst bezorgd met de projecten die naar aanleiding van de projectoproepen van equal.brussels in 2023 en 2024 steun hebben gekregen.

Met zijn beperkte personeelssterkte kan equal.brussels onmogelijk alle projecten evalueren.

Concernant les projets sélectionnés dans le cadre des appels à projets d'equal.brussels, j'ai fait parvenir au secrétariat de la commission une annexe reprenant les projets spécifiquement liés au racisme qui ont été soutenus en 2023 et en 2024. Il existe toutefois de nombreuses initiatives qui intègrent le racisme dans une approche plus générale ou intersectionnelle des discriminations.

Enfin, il est impossible, pour equal.brussels, avec les moyens humains à sa disposition, de réaliser une évaluation qualitative de tous ces projets, et encore moins d'en mesurer les impacts directs et indirects.

1115 **Mevrouw Kristela Bytyçi (MR)** *(in het Frans).*- *Ik ben onder de indruk van wat er al is gebeurd, maar er is nog werk aan de winkel.*

Mme Kristela Bytyçi (MR).- Je tiens à saluer l'impressionnant travail réalisé jusqu'ici. Toutefois, les chiffres sont là et beaucoup de choses restent à faire pour améliorer la situation. Ce dossier me tient particulièrement à cœur et j'ai hâte de continuer le travail entamé.

- Het incident is gesloten.

- L'incident est clos.

1119 **MONDELINGE VRAAG VAN MEVROUW LUDIVINE DE MAGNANVILLE**

QUESTION ORALE DE MME LUDIVINE DE MAGNANVILLE

1119 **aan mevrouw Nawal Ben Hamou, staatssecretaris van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, bevoegd voor Huisvesting en Gelijke Kansen,**

à Mme Nawal Ben Hamou, secrétaire d'État à la Région de Bruxelles-Capitale chargée du Logement et de l'Égalité des chances,

1119 **betreffende het Plan voor de inclusie van lgbtqia+-personen 2022-2025.**

concernant le plan d'inclusion LGBTQIA+ 2022-2025.

1121 **Mevrouw Ludivine de Magnanville (MR)** *(in het Frans).*- *Het Brussels Plan voor de inclusie van lgbtqia+-personen 2022-2025 beantwoordt aan de dringende behoefte om de discriminatie op de werkvloer te verminderen.*

Mme Ludivine de Magnanville (MR).- Le plan bruxellois d'inclusion des personnes LGBTQIA+ 2022-2025 répond à un besoin urgent. Ce plan s'articule autour de secteurs essentiels en Région bruxelloise. Il prévoit notamment des actions afin de réduire les discriminations au travail.

Actie 13 beoogt de bewustmaking van de beroepswereld. Gold die alle werkgevers en alle administraties in het gewest? Lag de focus op een bepaalde doelgroep? Wat zeggen de cijfers over de impact van die actie?

Il s'avère que 18 % des personnes interrogées dans le cadre de l'enquête sur les personnes LGBT dans l'Union européenne réalisée par l'Agence des droits fondamentaux ont ressenti de la discrimination sur leur lieu de travail en raison de leur orientation sexuelle, de leur identité de genre, de leurs caractéristiques de genre ou sexuelles. Le bien-être au travail est évidemment primordial.

Actie 14 heeft tot doel de expertise van Actiris Inclusive te ontwikkelen. Is dat loket volledig operationeel? Wat is de impact van die actie? Hoe vaak wordt een beroep gedaan op de medewerkers van Actiris Inclusive en in welke mate ondersteunen zij de lgbtqia+-personen?

L'action 13 du plan vise à sensibiliser le monde du travail à l'inclusion des personnes LGBTQIA+. Tous les employeurs et toutes les administrations de la Région y ont-ils été sensibilisés ? Un ciblage particulier a-t-il été réalisé ? Dispose-t-on de chiffres relatifs à l'impact de cette action ?

Actie 15 is erop gericht de inclusie van lgbtqia+-personen in privéondernemingen te verbeteren. Hebben we gegevens daarover?

L'action 14 du plan propose notamment de développer l'expertise d'Actiris Inclusive. Ce guichet est-il pleinement opérationnel ? Dispose-t-on de données attestant l'impact de cette action ? Dispose-t-on de données sur la fréquence de

Wanneer zal de eindevaluatie van het plan plaatsvinden? Zijn de meeste acties voltooid? Zijn er obstakels geweest bij de uitvoering?

1123 **Mevrouw Nawal Ben Hamou, staatssecretaris (in het Frans).**- Minister Clerfayt heeft mij enkele antwoorden bezorgd op uw vragen in verband met werkgelegenheid. Ik zal echter beginnen met uw laatste vraag, die over mijn eigen bevoegdheden gaat.

In 2023 heeft equal.brussels het plan tussentijds geëvalueerd, in overleg met de kabinetten, de administratie en het middenveld. Een externe partner zal in 2025 een eindevaluatie uitvoeren, die momenteel wordt voorbereid door equal.brussels. De resultaten daarvan worden in september 2025 bekendgemaakt.

Mijn administratie heeft tijdens de halfjaarlijkse controles positieve feedback ontvangen over het voltooiën van de acties. Ook de campagne #sharethecolor heeft een grote impact gehad.

Een vijftigtal medewerkers van de gemeentebesturen heeft in 2023 en 2024 een opleiding gevolgd over de integratie van lgbtqia+-personen op de werkvloer.

Daarnaast kunnen werkgevers uit de Brusselse privésector op vrijwillige basis begeleiding krijgen van de diversiteitsdienst van Actiris om een plan uit te werken voor de inclusie van verschillende groepen die gediscrimineerd worden, waaronder lgbtqia+-personen. Dankzij het netwerk Open@Work kan de diversiteitsdienst bovendien goede praktijken in de privésector verspreiden.

1125 *De diversiteitsdienst van Actiris begeleidt ook instellingen van openbaar nut en gewestelijke overheidsdiensten bij het opstellen*

sollicitation des collaborateurs d'Actiris Inclusive et sur leur niveau de soutien aux personnes LGBTQIA+ ?

Enfin, l'action 15 vise une amélioration de l'inclusion des personnes LGBTQIA+ au sein des entreprises privées. Dispose-t-on de données en ce sens ?

De manière plus générale, quand l'évaluation finale du plan bruxellois d'inclusion des personnes LGBTQIA+ 2022-2025 est-elle prévue ? La plupart des actions du plan d'inclusivité ont-elles été menées à terme ? Leur mise en œuvre a-t-elle rencontré des obstacles ?

Mme Nawal Ben Hamou, secrétaire d'État.- Vos questions ont principalement trait à l'emploi et relèvent, partant, des compétences de mon collègue Bernard Clerfayt, qui m'a fait part de certains éléments à vous communiquer. Je commencerai toutefois par votre dernière question qui concerne mes compétences propres.

En 2023, equal.brussels a procédé à une évaluation intermédiaire du plan, dont le rapport a été présenté au gouvernement. Cette évaluation a fait l'objet de discussions préalables avec les cabinets, l'administration et la société civile lors d'une réunion de plateformes d'expertise afin de garantir une implication maximale de la société civile. Un partenaire externe sera chargé de procéder à une évaluation finale en 2025, comme prévu lors de l'élaboration du plan. Les résultats de ce processus seront communiqués en septembre 2025. Equal.brussels est en train de préparer l'évaluation finale et d'affiner la méthodologie.

Pour ce qui concerne la clôture des actions, mon administration a reçu des retours positifs à l'issue des contrôles semestriels. La campagne #sharethecolor, sur l'importance des alliés pour l'inclusion des personnes LGBTQIA+, a également connu une résonance non négligeable.

En ce qui concerne l'action 13 et le volet local, une cinquantaine d'agents travaillant principalement au sein du service des ressources humaines de leur administration communale ont suivi en 2023 et 2024 une formation sur l'intégration des personnes LGBTQIA+ sur le lieu de travail. L'opération a été réalisée en collaboration avec des associations expertes en la matière.

Par ailleurs, un travail de sensibilisation à l'inclusion des personnes LGBTQIA+ dans le monde du travail est effectué par le service diversité d'Actiris, sur la base volontaire des employeurs. Les employeurs du secteur privé bruxellois peuvent bénéficier de l'accompagnement du service pour élaborer un plan favorisant l'inclusivité dans leur entreprise. Ce plan concerne différents groupes sujets aux discriminations, dont les LGBTQIA+. Par ailleurs, la participation au réseau Open@Work permet au service de diffuser les bonnes pratiques au secteur privé.

Dans le secteur public bruxellois, le service diversité d'Actiris propose son accompagnement à tous les organismes d'intérêt public et services publics régionaux en vue d'élaborer leur plan

van hun diversiteitsplan. Minister Clerfayt heeft momenteel echter geen gegevens over de impact daarvan.

Door de wervingsstop kon Actiris geen specifieke medewerker in dienst nemen voor de expertise van Actiris Inclusive. Desondanks organiseerde de genderexpert onder andere een bewustmakingsworkshop in samenwerking met Rainbow House Brussels, waaraan tien medewerkers van verschillende instellingen, zoals Brusafe en de MIVB, hebben deelgenomen. Tevens maakte hij een video met uitleg over de discriminatie van lgbtqia+-personen om de actoren op het terrein, maar ook het grote publiek bewust te maken, stereotypen te doorbreken en het begrip te bevorderen.

In het algemeen zorgt het overleg met Rainbowhouse Brussels ervoor dat de initiatieven worden afgestemd op de werkelijke behoeften van de gemeenschap. Op dit moment is de directe impact moeilijk volledig te meten, onder andere omdat het melden van discriminatie op grond van seksuele geaardheid of genderidentiteit vrijwillig gebeurt en te weinig mensen die grond expliciet vermelden. Een andere reden is dat lgbtqia+-personen zich jammer genoeg nog steeds belemmerd voelen om zich tot overheidsinstellingen zoals de diensten van Actiris te wenden, wat de doeltreffendheid en de reikwijdte van de acties beperkt.

¹¹²⁷ *De diversiteitsdienst heeft een bewustmakingscampagne gevoerd over lgbtqia+, samen met organisaties uit het middenveld, zoals Merhaba, Rainbowhouse Brussels en Çavaria. Daarnaast moedigt de diversiteitsdienst bedrijven aan om een contactpersoon voor dit thema aan te duiden en op te leiden, om de vertrouwenspersonen op te leiden via het platform eDiv van Unia en om de Brussels Pride op de jaarlijkse activiteitenkalender van het bedrijf te zetten.*

¹¹²⁹ **Mevrouw Ludivine de Magnanville (MR)** (in het Frans).- *U had het over begeleiding van de werkgevers "op vrijwillige*

de diversité. Toutefois, mon collègue Bernard Clerfayt ne dispose actuellement pas de chiffres sur l'impact de cette action.

Concernant l'action 14, l'expertise d'Actiris Inclusive visant à réduire les discriminations à l'encontre des personnes LGBTQIA+ au travail a été mise en place, bien que de manière limitée en raison du moratoire qui a empêché le recrutement d'un collaborateur dédié à cette tâche. Malgré cela, l'expert en genre a élaboré des actions, telles que l'organisation d'un atelier, en collaboration étroite avec la Rainbowhouse Brussels, axé sur la sensibilisation des intervenants de terrain aux discriminations LGBTQIA+. Cet atelier a réuni dix participants issus de différentes institutions, telles que Brusafe et la STIB.

Une autre action mise en place par l'expert en genre est la création d'un contenu multimédia. Une vidéo explicative sur les discriminations envers les personnes LGBTQIA+ a été produite et mise à disposition sur le site d'Actiris, afin de toucher un public plus large. Ces actions contribuent à sensibiliser les acteurs de terrain et le grand public, à briser les stéréotypes et à encourager une meilleure compréhension des enjeux liés aux personnes LGBTQIA+.

De manière transversale, la concertation avec la Rainbowhouse Brussels garantit l'alignement des initiatives sur les besoins réels de la communauté, tout en renforçant la pertinence des messages de sensibilisation. Actuellement, l'impact direct de cette expertise reste difficile à mesurer de manière exhaustive, et ce, pour plusieurs raisons, à commencer par la déclaration volontaire. L'indication de la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle ou l'identité de genre est volontaire et trop peu de personnes déclarent explicitement ce motif de discrimination. Selon les données actuelles, une seule personne a mentionné ce motif comme étant à l'origine de la discrimination subie.

Une autre raison est l'accès limité des personnes LGBTQIA+ aux services d'Actiris. Comme souligné par le rapport d'Unia, les personnes LGBTQIA+ rencontrent malheureusement encore des obstacles pour se tourner vers des institutions publiques, ce qui limite l'efficacité et la portée des actions.

Pour ce qui est de l'action 15, le service diversité d'Actiris a mené une campagne de sensibilisation sur la thématique des personnes LGBTQIA+, en collaboration avec des organisations de la société civile telles que Merhaba, la Rainbowhouse Brussels et Çavaria.

Par ailleurs, ce service incite les entreprises à désigner et à former un référent pour la même thématique au sein de l'entreprise, à former les personnes de confiance par le biais de la plateforme eDiv d'Unia, et à ajouter la Brussels Pride au calendrier annuel de l'entreprise, afin d'encourager les travailleurs et travailleuses à y participer.

Mme Ludivine de Magnanville (MR).- Je note que le bilan final du plan est attendu pour le mois de septembre.

basis"? Wat betekent dat? Gaat het om werkgevers die een vorm van positieve discriminatie willen toepassen?

Hebben de tien deelnemers aan de workshop van Actiris Inclusive en Rainbowhouse Brussels allemaal vrijwillig deelgenomen of waren zij in zekere mate verplicht?

1131 **Mevrouw Nawal Ben Hamou, staatssecretaris (in het Frans).**- *Iedereen nam deel op vrijwillige basis. Werkgevers zoeken instanties die hen kunnen helpen om een inclusief beleid in te voeren.*

We zouden dat graag verplichten, maar dat is momenteel niet mogelijk. Ondertussen moeten we blijven inzetten op communicatie en bewustmaking.

- Het incident is gesloten.

1135 **MONDELINGE VRAAG VAN MEVROUW KRISTELA BYTYÇI**

1135 **aan mevrouw Nawal Ben Hamou, staatssecretaris van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, bevoegd voor Huisvesting en Gelijke Kansen,**

1135 **betreffende de economische discriminatie van vrouwen.**

1137 **Mevrouw Kristela Bytyçi (MR) (in het Frans).**- *Een vorm van geweld tegen vrouwen die vaak vergeten wordt, is economische discriminatie. Die tast hun economische en financiële autonomie aan. Volgens een Europees onderzoek ging het in 2014 om 14% van de Belgische vrouwen, meer dan het Europese gemiddelde van 12%.*

Vaak houdt economische afhankelijkheid vrouwen in de greep van andere vormen van geweld: fysiek, seksueel of psychologisch. Daardoor kunnen ze bijvoorbeeld moeilijk hun man verlaten. En als ze dat dan toch doen, is het geweld nog niet altijd voorbij, want hun ex-man kan druk blijven uitoefenen via het achterhouden van alimentatiegeld of via de gemeenschappelijke bankrekening. Daardoor blijven vrouwen een groter risico op armoede lopen dan mannen.

Au sujet de l'action 13, qu'entendez-vous exactement par l'expression « sur la base volontaire des employeurs » ? Est-ce l'employeur qui dit souhaiter qu'une personne LGBTQIA + intègre son entreprise en vue d'apporter plus d'équilibre au sein de celle-ci ? Est-ce considéré comme de la discrimination positive ?

Par ailleurs, les dix participants de l'atelier organisé avec la Rainbowhouse Brussels étaient-ils tous volontaires ? S'agissait-il, par exemple, d'un responsable de la STIB qui avait manifesté son intérêt parce qu'il souhaitait intégrer ce thème dans son administration ? Ou la participation résultait-elle d'une forme de contrainte ?

Mme Nawal Ben Hamou, secrétaire d'État.- Le principe de la base volontaire vaut tant du côté des employeurs que du côté des travailleurs du service public. Ce sont les employeurs qui recherchent les acteurs susceptibles de les aider à mettre en place une politique inclusive au sein de leur entreprise.

Nous aimerions rendre cette politique contraignante, mais ce n'est pas possible pour le moment. Ce sera éventuellement un travail pour le prochain gouvernement. Il faut poursuivre les efforts de communication et de sensibilisation des employeurs à ces questions, même s'il s'agit de mesures à prendre sur une base volontaire. Et nous devons parallèlement continuer à encourager les travailleurs à suivre les formations liées à cette thématique. Les personnes ayant suivi l'atelier évoqué l'ont fait de leur plein gré.

- L'incident est clos.

QUESTION ORALE DE MME KRISTELA BYTYÇI

à Mme Nawal Ben Hamou, secrétaire d'État à la Région de Bruxelles-Capitale chargée du Logement et de l'Égalité des chances,

concernant les discriminations économiques subies par les femmes.

Mme Kristela Bytyçi (MR).- Chaque mois de novembre a lieu la Journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes. Parmi les violences, nous oublions souvent de mentionner les discriminations économiques. Elles visent à réduire ou à éliminer l'autonomie économique et financière des femmes. En Belgique, en 2014, une femme sur sept a subi ou risque de subir des violences économiques, selon une étude européenne. Cela représente 14 % des femmes belges, alors que la moyenne européenne est à 12 %.

Les femmes victimes de violences économiques subissent généralement d'autres formes de violences : physiques, sexuelles, psychologiques. L'emprise générée par l'aspect financier les condamne à rester prisonnières d'un cycle de violence. Sans moyens financiers, quitter leur conjoint peut leur sembler impossible, surtout si elles doivent s'occuper des

Hebt u recente cijfers over die problematiek?

Wat hebt u gedaan om de bevolking er bewust van te maken?

Wat kunnen slachtoffers van dat soort geweld in het gewest doen?

enfants. Le problème concerne en effet davantage les femmes qui gagnent moins d'argent que leur conjoint.

Et ces violences ne s'arrêtent pas toujours lorsque le couple se sépare : certains ex-conjoints utilisent d'autres moyens de pression, comme le refus de payer la pension alimentaire, le maintien d'un compte commun, etc. pour conserver une emprise en contrôlant les revenus de leur ex-femme.

Historiquement, les violences économiques étaient institutionnalisées. Les femmes ne pouvaient pas ouvrir de compte bancaire sans l'accord de leur mari jusqu'en 1976 dans notre pays. Les femmes n'ont également pas pu pendant longtemps travailler sans l'accord de leur conjoint. Encore aujourd'hui, l'arrivée des enfants appauvrit souvent plus les femmes que les hommes. Elle diminue leur temps de travail au profit des enfants ainsi que leur salaire. En cas de séparation, si la pension alimentaire n'est pas payée, le risque de pauvreté est supérieur pour la femme.

Disposez-vous de données plus récentes liées à cet enjeu ?

Quelles actions ont été menées pour sensibiliser la population bruxelloise à ce sujet ?

Quels outils sont à la disposition des victimes de ce type de violences en Région bruxelloise ?

1139 **Mevrouw Nawal Ben Hamou, staatssecretaris (in het Frans).** - *Equal.brussels beschikt jammer genoeg niet over recente cijfers.*

Wij ondersteunen via verschillende projecten direct of indirect slachtoffers van economisch geweld en met name van gendergerelateerde discriminatie.

Zo subsidiëren we de vzw Casa legal, die slachtoffers van geweld en discriminatie juridische bijstand biedt, maar ook ondersteuning op het vlak van huisvesting, sociale rechten en toegang tot werk of opleiding, zodat ze makkelijker zelfstandig kunnen leven. Ook de vzw Amazone, die themadagen organiseert over onder meer het verband tussen seksistisch geweld en economie, krijgt subsidies van ons. Dat geldt ook voor een project van de Université des Femmes over de financiële toestand van alleenstaande moeders en voor het vrijzinnige centrum voor gezinsplanning Centre Séverine, dat slachtoffers van echtelijk en intrafamiliaal geweld ondersteunt op psychologisch, sociaal en juridisch vlak en ook praatgroepen organiseert.

Mme Nawal Ben Hamou, secrétaire d'État. - Malheureusement, equal.brussels ne dispose pas de données plus récentes liées à cet enjeu.

Dans le cadre de la lutte contre les discriminations, notamment de genre, l'administration soutient plusieurs projets qui aident directement ou indirectement les victimes de violences économiques.

Nous octroyons ainsi des subsides récurrents permanents à l'ASBL Casa legal et son service d'accompagnement holistique. Outre une assistance juridique, ce service propose aux victimes de violences une guidance psychosociale adaptée aux expériences individuelles, en tenant compte des discriminations (directes ou indirectes) qu'elles peuvent subir. Ce service offre un accompagnement en matière d'accès au logement et aux droits sociaux et aide ses bénéficiaires à rechercher un logement, un emploi ou des formations. Son soutien face aux démarches administratives auxquelles ces personnes sont confrontées favorise leur autonomisation.

Nous subventionnons également l'ASBL Amazone dans le cadre des Journées féministes. Ce festival organisé par la Maison Amazone, avec les associations qu'elle héberge et divers partenaires socioculturels, se compose de journées thématiques, dont une sur le lien entre violences sexistes et économie.

Dans la catégorie des subsides innovants, nous soutenons l'Université des femmes et le projet « Les mères monoparentales et l'argent : quel logement, quel emploi, quelle autonomie

¹¹⁴¹ Ook ondersteunen we het Centre d'action laïque, dat met zijn project *Cordons reportages* maakt over de bestaansonzekerheid van alleenstaande moeders in Wallonië en Brussel.

Om het ondernemerschap van vrouwen aan te moedigen hebben staatssecretaris Trachte en ikzelf in mei 2024 voor de derde keer de projectoproep *Women in Business* gelanceerd, waarvan de geselecteerde projecten bij dit jaarbegin van start gaan. *Hub.brussels*, dat het platform coördineert, wil daarmee vrouwelijk ondernemerschap bevorderen en zichtbaar maken, de oprichting bevorderen van ondernemingen die genderongelijkheid tegengaan en de evolutie van vrouwelijk ondernemerschap in Brussel opvolgen.

In het kader van het Brussels Plan ter bestrijding van geweld tegen vrouwen heeft *equal.brussels*, samen met vijftien actoren uit voornamelijk het verenigingsleven, de website *stop-violence.brussels* opgezet om voor slachtoffers van gendergerelateerd geweld en hun naasten, alsook voor professionals die hen ondersteunen, informatie te bundelen over goede praktijken, mogelijke oplossingen en nuttige diensten. De website bevat onder meer een gedetailleerd overzicht van wat verschillende diensten te bieden hebben, meertalige informatiefiches over de verschillende soorten geweld en een toolbox met antwoorden op de belangrijkste vragen. *Equal.brussels* maakt regelmatig op verschillende manieren promotie voor die website en zal de volgende regering voorstellen die verder aan te vullen.

financière ? ». Celui-ci inclut une étude exploratoire portant sur les capacités financières des ménages monoparentaux et les trajectoires économiques des mères, de la mise en couple à la séparation.

Par ailleurs, nous accordons des subsides au centre Séverine, centre de planning familial laïque de Bruxelles-Ouest. Son projet « Café des femmes - accueil multidisciplinaire des victimes de violence conjugale et intrafamiliale » offre aux victimes une aide psychologique pour sortir de l'emprise, une aide sociale pour effectuer les démarches administratives et une aide juridique pour renforcer leur connaissance de leurs droits. Il s'appuie sur un accueil pluridisciplinaire pour les situations de violences intrafamiliales et un espace de parole en groupe.

Nous soutenons également le Centre d'action laïque avec son projet « Cordons », qui s'attache à documenter sous la forme de reportages la réalité des femmes en situation de monoparentalité précaire en Wallonie et à Bruxelles.

Par ailleurs, ma collègue Barbara Trachte et moi-même avons activé le levier de l'entrepreneuriat des femmes, à travers l'appel à projets *Women in Business*. Notre volonté a été de soutenir des structures d'accompagnement destinées à un public de femmes, afin de renforcer l'écosystème d'accompagnement. Forte du succès des deux précédentes éditions en 2022 et 2023, la Région de Bruxelles-Capitale a lancé en mai 2024 la troisième édition de cet appel à projets. Les projets soutenus vont commencer en ce début d'année.

Parmi les outils proposés dans le cadre du plan bruxellois de lutte contre les violences faites aux femmes, *equal.brussels* a collaboré avec quinze acteurs et actrices provenant essentiellement du milieu associatif pour mettre au point un site web accessible à toutes et tous, à destination des victimes et proches des victimes de violences, ainsi qu'aux professionnels qui les accompagnent. Réunissant les informations de manière intégrée, en fonction des besoins définis par les acteurs de la problématique des violences basées sur le genre à Bruxelles, il facilite l'échange de bonnes pratiques, offre des pistes de solution et met ressources, informations et services utiles à la disposition des victimes.

Sur *stop-violence.brussels* on trouve :

- une cartographie des services compétents, comprenant le détail des aménagements possibles ;
- des fiches infos sur différents types de violences, adaptées à différents publics et accessibles en différentes langues ;
- une boîte à outils pour répondre aux questions les plus pointues.

Equal.brussels assure régulièrement la promotion de ce site web via les réseaux sociaux, la diffusion de supports publicitaires dans les espaces publics et la diffusion de matériel de promotion. Elle proposera à son prochain cabinet de tutelle de développer

1143 **Mevrouw Kristela Bytyçi (MR)** *(in het Frans).*- Het platform Women in Business is bekend, maar vele andere projecten zijn dat te weinig. Kortom, u doet al goed werk, maar er zijn extra inspanningen nodig op het vlak van communicatie.

- Het incident is gesloten.

1147 **MONDELINGE VRAAG VAN MEVROUW LUDIVINE DE MAGNANVILLE**

1147 **aan mevrouw Nawal Ben Hamou, staatssecretaris van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, bevoegd voor Huisvesting en Gelijke Kansen,**

1147 **betreffende de geweldpleging tegen sekswerkers in de buurt van het Noordstation.**

1149 **Mevrouw Ludivine de Magnanville (MR)** *(in het Frans).*- Op 1 december 2024 voerde België als eerste land ter wereld een arbeidsovereenkomst voor sekswerkers in. Dat vormt een belangrijke stap in de erkenning en bescherming van de betrokkenen.

Ondanks dat pseudowettelijke kader blijft de realiteit van de sekswerkers echter bijzonder moeilijk. Ze ondervinden immers niet alleen maatschappelijke druk, ze moeten ook onaanvaardbaar gedrag van hun klanten het hoofd bieden. Dat kan zelfs met fysiek geweld en overlijden gepaard gaan. Vooral de sekswerkers in de Noordwijk leven voortdurend in onzekerheid. Ze voelen zich in de steek gelaten wanneer ze met gewelddadige klanten te maken krijgen. Dergelijke problemen zijn onaanvaardbaar en moeten worden aangepakt.

De juridische erkenning vormt weliswaar een eerste stap, maar volstaat niet om de onveiligheid in bepaalde wijken tegen te

progressivement le contenu du site, notamment en abordant les différents types de violences.

Je peux également vous citer la plateforme de soutien à l'entrepreneuriat féminin Women in Business, coordonnée par hub.brussels, qui poursuit les missions suivantes :

- donner de la visibilité aux actions en faveur de l'entrepreneuriat des femmes à Bruxelles ;

- stimuler la création d'entreprises par les femmes et d'entreprises participant à la réduction des inégalités de genre ;

- promouvoir l'entrepreneuriat des femmes à Bruxelles dans toute sa diversité ;

- suivre l'évolution de l'entrepreneuriat des femmes à Bruxelles.

Mme Kristela Bytyçi (MR).- Vous avez évoqué de nombreux éléments intéressants, mais il reste selon moi un travail conséquent à faire sur le plan de la communication. Ainsi, nous connaissons la plateforme Women in Business, par exemple, mais de nombreux autres projets restent méconnus du grand public et méritent de faire l'objet d'une meilleure promotion.

- L'incident est clos.

QUESTION ORALE DE MME LUDIVINE DE MAGNANVILLE

à Mme Nawal Ben Hamou, secrétaire d'État à la Région de Bruxelles-Capitale chargée du Logement et de l'Égalité des chances,

concernant les violences envers les prostituées dans le quartier de la gare du Nord.

Mme Ludivine de Magnanville (MR).- Le 1er décembre, la Belgique est devenue le premier pays au monde à offrir aux travailleuses et travailleurs du sexe un contrat de travail, leur octroyant ainsi un semblant de statut juridique. Cette avancée historique marque un tournant dans la reconnaissance et la protection de ces femmes et ces hommes, comme on nous l'avait promis.

Pour avoir travaillé à l'époque, dans mon ancienne vie à la Fédération Horeca Bruxelles, à l'inclusion de ces travailleuses et travailleurs dans la commission paritaire 302, je connais bien ce milieu et la violence qui peut y régner. J'étais clairement contre la démagogie ambiante consistant à leur fournir un faux contrat de travail de chef de rang ++, pour soi-disant les protéger.

Je le suis toujours, surtout après avoir rencontré des associations de terrain. Malgré ce pseudo-cadre juridique, la réalité est toujours plus alarmante. En plus de subir des pressions sociétales, les travailleuses et travailleurs du sexe doivent souvent faire face à des comportements inacceptables de la part

gaan. Er zijn dringend meer veiligheidsmaatregelen nodig, in het bijzonder in de Noordwijk.

de leur clientèle. Ces situations peuvent être particulièrement graves et, dans les pires cas, entraîner des violences physiques, voire la mort. Ce type de problème ne peut être accepté et doit être traité.

À Bruxelles, le quartier Nord est particulièrement concerné. Celle et ceux qui y exercent leur activité rapportent vivre dans une insécurité constante, se sentant abandonnés la plupart du temps lorsqu'ils sont confrontés à des clients violents. En septembre dernier, l'arrestation d'une vingtaine de suspects dans une affaire de traite des êtres humains et d'exploitation de la prostitution illustre l'ampleur du problème.

Si la reconnaissance juridique marque une étape, elle reste selon moi une sorte d'écran de fumée, une mesure insuffisante face à l'insécurité qui règne dans certains quartiers. Il est urgent d'accélérer les mesures de sécurisation, notamment dans le quartier Nord, afin que ces personnes puissent travailler sans mettre leur vie en danger.

¹¹⁵¹ Beschikt u over gegevens over de aard en de frequentie van de gewelddadige incidenten in de Noordwijk? Stijgen de cijfers?

Disposez-vous de données détaillées sur la nature et la fréquence des incidents signalés par les travailleuses et les travailleurs du sexe dans le quartier Nord ? Ces chiffres sont-ils en augmentation ?

Wat ondernam de regering om de veiligheid van sekswerkers te verhogen? Werkte u samen met de politie en verenigingen?

Quelles actions le gouvernement a-t-il prises ces dernières années pour renforcer la sécurité de ces travailleuses et de ces travailleurs, en particulier dans les zones sensibles comme le quartier Nord de Bruxelles ? Comment avez-vous collaboré avec les forces de l'ordre et les associations spécialisées pour prévenir et traiter les violences que ces personnes subissent ?

Hebben sekswerkers bij agressie van of een conflict met een klant toegang tot psychosociale ondersteuning of een juridische dienst?

Les travailleuses et les travailleurs du sexe ont-ils accès à un soutien psychosocial ou à des services juridiques en cas d'agression ou de conflit avec un client ?

¹¹⁵³ **Mevrouw Nawal Ben Hamou, staatssecretaris (in het Frans).**- De materie valt onder de bevoegdheid van minister-president Vervoort. Dit is zijn antwoord.

Mme Nawal Ben Hamou, secrétaire d'État.- Je vous communique les réponses transmises par le ministre-président, puisque vos questions relèvent de ses compétences.

De betrokken politiezone is zich ervan bewust dat het aantal incidenten waarschijnlijk hoog ligt. Sekswerkers zijn immers bijzonder kwetsbaar. De politie bestudeerde de conclusies van een studie van de Universiteit Gent over prostitutie bij vrouwen uit Sub-Saharaans Afrika in Schaarbeek. Daarbij besteedde ze bijzondere aandacht aan het wantrouwen tegenover de instellingen bij sekswerkers.

Tout d'abord, M. Vervoort indique que la zone de police concernée est bien consciente que le chiffre noir pour ce genre de faits est probablement élevé. En effet, les travailleurs et les travailleuses du sexe sont particulièrement vulnérables.

Om de veiligheid van sekswerkers te verhogen kwam er in de Noordwijk een lokale geïntegreerde veiligheidspost die de toegang tot de politie moet verbeteren. Daarnaast kreeg de dienst slachtofferhulp een grotere rol in de ondersteuning van sekswerkers wanneer zij klacht indienen bij de politie en werd de samenwerking met verenigingen op het terrein uitgebreid. Voorts werken de lokale en de federale politie samen aan de ontmanteling van netwerken die betrokken zijn bij mensenhandel.

Concernant les actions du gouvernement et la collaboration entre les forces de l'ordre et les associations spécialisées, la zone de police incluant le commissariat qui dessert le quartier Nord a pris en considération les conclusions de l'étude « Swipser » de l'Université de Gand. Il s'agissait d'une étude ethnographique sur la prostitution des femmes subsahariennes à Schaarbeek.

Les acteurs de la zone de police ont été particulièrement attentifs aux conclusions ayant trait, notamment, au manque de confiance que les structures institutionnelles inspirent aux travailleurs et aux travailleuses du sexe. Il s'agit d'un gros point d'attention.

Bij veiligheidscontroles in de Noordwijk gaat de politie niet alleen na of de gemeentelijke reglementen worden nageleefd. Ze legt ook contact met de sekswerkers om hun vertrouwen te winnen en er zo voor te zorgen dat ze strafbare feiten melden.

Parmi les actions entreprises figurent :

- la création, dans le quartier Nord, d'une antenne de sécurité intégrée au niveau local, dont un axe de travail porte sur le renforcement de l'accessibilité aux services policiers. Cette action inclut la présence régulière d'une équipe de policiers en uniforme dans le quartier ;

- l'octroi d'un rôle accru au service d'assistance policière aux victimes locales dans l'accompagnement des travailleurs et des travailleuses du sexe lors du dépôt d'une plainte au commissariat ;

- l'intensification du partenariat avec les associations de terrain comme Espace P, l'Union des travailleurs et travailleuses du sexe organisés pour l'indépendance (Utsopi) et Pag-Asa, dans le cadre de séances d'information et de sensibilisation dispensées aux agents du commissariat local. Une participation du commissariat aux rencontres trimestrielles avec le secteur, à l'initiative de la commune de Schaerbeek, complète ce partenariat.

Par ailleurs, les enquêteurs des polices locale et fédérale travaillent au démantèlement des réseaux impliqués dans la traite des êtres humains, qui sont souvent liés à d'autres activités criminelles, comme le trafic de stupéfiants.

De nombreuses opérations de sécurisation menées dans le quartier Nord visent tous les usagers du quartier, y compris les travailleurs et les travailleuses du sexe. Ces contrôles ont pour but de vérifier le respect des règlements communaux en la matière. Ils permettent aussi et surtout d'établir un contact avec les travailleurs et les travailleuses du sexe, afin d'améliorer leur confiance envers les forces de l'ordre et de diminuer le sous-rapportage des faits délictueux.

La zone de police Bruxelles-Nord collabore aussi, depuis 2023, avec certains commerçants du quartier Nord pour proposer aux victimes de harcèlement de rue ou d'autres menaces graves un refuge temporaire, appelé « safe place ». Dans ce cadre, les services de la police ont notamment formé les commerçants participants à accueillir discrètement la victime et à l'orienter vers des structures d'aide, ainsi qu'à demander l'envoi d'une équipe d'intervention si nécessaire. Dans ce dernier cas, l'appel est considéré comme prioritaire.

Mentionnons aussi le soutien financier apporté par safe.brussels, depuis 2021, à l'ASBL Alias pour son plan de lutte contre les phénomènes de violences physiques, de harcèlement et de discriminations vécus par les hommes et personnes trans concernés par la prostitution ou le travail du sexe dans l'espace public en Région de Bruxelles-Capitale.

Une enquête à ce sujet, réalisée avec le soutien de safe.brussels dans le quartier Yser, avait montré combien ce public était en permanence soumis à tous types de violences, alors que ces faits font très rarement l'objet d'une plainte.

¹¹⁵⁵ *Sinds 2023 werkt de politiezone Brussel-Noord samen met handelaars uit de Noordwijk. Die laatsten bieden slachtoffers van straatintimidatie of andere ernstige bedreigingen tijdelijk onderdak. Indien nodig kunnen ze bijstand vragen van een interventieteam.*

Voorts biedt safe.brussels sinds 2021 financiële steun aan de vzw Alias voor zijn plan ter bestrijding van fysieke geweldsverschijnselen, intimidatie en discriminatie ervaren door mannen en trans sekswerkers in de openbare ruimte in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. Uit een onderzoek daarover in de IJzerwijk bleek dat op die groep voortdurend geweld wordt gepleegd, terwijl er nauwelijks klacht wordt ingediend. Alias werkt rond acties om fysiek, seksueel of psychisch geweld op en intimidatie of discriminatie van zijn doelgroep te beperken.

In verband met uw laatste vraag kan ik u zeggen dat equal.brussels met de website stop-violence.brussels een tool heeft gemaakt waar alle mogelijke informatie beschikbaar is voor een groot aantal doelgroepen die met uiteenlopende soorten geweld te maken krijgen. Voorts

subsidieert equal.brussels sinds 2023 voor een termijn van drie jaar Utsopi, waar sekswerkers met hun vragen terecht kunnen.

Bij de vzw Alias loopt voorts een proefproject rond de melding van geweld tegenover lgbtqia+-personen. Uit studies blijkt immers dat slechts 20% van die groep klacht indient. Sekswerkers uit de lgbtqia+-gemeenschap melden nagenoeg nooit dat ze met geweld te maken kregen.

Dans ce contexte, l'ASBL Alias propose des actions qui visent à réduire les phénomènes de violences physiques, sexuelles ou psychologiques, de harcèlement et de discriminations subies par son public cible. Leur objectif est de parvenir à une occupation responsable et inclusive de l'espace public. Pour ce faire sont prévus des sensibilisations, des ateliers d'autodéfense physique et verbale, des supports de sensibilisation grand public et une journée d'étude pour présenter les résultats du plan d'action à son terme.

Concernant votre dernière question, je répète qu'equal.brussels a mis au point un outil numérique inédit, le site stop-violence.brussels, en collaboration avec différents partenaires, dont l'Utsopi. Cet outil rassemble les informations nécessaires à un large panel de publics face à toutes sortes de violences.

Par ailleurs, et dans le cadre des subsides récurrents ou permanents mis en place par equal.brussels, le collectif Utsopi est soutenu financièrement depuis 2023 et pour une durée de trois ans pour le projet « Travail du sexe post-décriminalisation : intégration sociale et droits du travail ». Cette initiative compte plusieurs volets, dont des permanences hebdomadaires sans rendez-vous, afin que les travailleuses du sexe puissent consulter aisément les interlocuteurs d'Utsopi sur des questions administratives, d'accompagnement, d'orientation juridique, etc.

Pour ce qui est des travailleuses et travailleurs du sexe de la communauté LGBTQIA+, dans le cadre du projet pilote de signalement des incidents commis à l'encontre de personnes de cette communauté, plusieurs réunions ont déjà eu lieu avec l'ASBL Alias. Ce projet est le fruit d'une collaboration entre equal.brussels, safe.brussels et la Rainbowhouse Brussels. Il s'adresse aux personnes LGBTQIA+ ayant subi des violences qui, pour une raison ou une autre, ne portent pas plainte auprès de la police. Il ressort en effet des études que seulement 20 % de l'ensemble de la population LGBTQIA+ porte plainte en pareils cas, cette proportion devenant quasiment nulle parmi les groupes exposés au risque de discrimination intersectionnelle, notamment les travailleuses du sexe.

Un formulaire de signalement simplifié pour les crimes de haine est en cours d'élaboration. Ce dispositif est destiné aux tiers et aux professionnels du secteur de l'aide et a été spécialement conçu pour aider les victimes les plus vulnérables et les moins visibles, notamment les travailleuses du sexe et les sans-abri. L'ASBL Alias est l'une des deux organisations à avoir déjà testé la nouvelle méthodologie. Les résultats du nouveau dispositif seront bientôt illustrés par des chiffres et des rapports au cours des prochains mois.

Mme Ludivine de Magnanville (MR). - Pourrions-nous obtenir des chiffres concernant l'action de sensibilisation menée auprès des commerçants ? A-t-elle porté ses fruits ? Peut-être dois-je poser cette question au ministre-président.

¹¹⁵⁷ *We werken aan een vereenvoudigd meldingsformulier voor haatdelicten. Dat is bedoeld voor derden en voor professionals uit de hulpsector en moet helpen bij de opvang van de kwetsbaarste en minst zichtbare slachtoffers, onder wie sekswerkers.*

¹¹⁵⁹ **Mevrouw Ludivine de Magnanville (MR)** (in het Frans). - Was de bewustmakingsactie bij de handelaars succesvol?

Krijgt de vzw Alias recurrenente of permanente subsidies? Gaat het om gewestelijke of federale middelen?

1159 **Mevrouw Nawal Ben Hamou, staatssecretaris (in het Frans).**-
Het gaat telkens om een eenmalige gewestsubsidie.

*Uw vraag over de bewustmakingsactie bij de handelaars stelt u
best schriftelijk aan minister-president Vervoort.*

- Het incident is gesloten.

Au sujet de l'ASBL Alias, pouvez-vous m'indiquer s'il s'agit de subsides récurrents ou permanents et, surtout, régionaux ou fédéraux ? J'aimerais savoir s'ils seront pérennisés.

Mme Nawal Ben Hamou, secrétaire d'État.- Le soutien financier à l'ASBL Alias dépend du budget régional. Ces subsides sont, pour l'instant, ponctuels.

Quant aux chiffres relatifs à l'action dont question, je vous invite en effet à adresser une question écrite au ministre-président.

- L'incident est clos.