



GEWONE ZITTING 2021-2022

18 JANUARI 2022

**BRUSSELS HOOFDSTEDELIJK
PARLEMENT**

AANBEVELINGEN

**van het maatschappelijk middenveld
tijdens de Assisen tegen racisme**

VERSLAG

uitgebracht namens de commissie
voor Gelijke Kansen en Vrouwenrechten

door mevr. Leila AGIC (F), mevr. Véronique
LEFRANCQ (F) en mevr. Farida TAHAR (F)

Aan de werkzaamheden van de commissie hebben deelgenomen :

Vaste leden : mevr. Leila Agic, mevr. Delphine Chabbert, mevr. Nadia El Yousfi, mevr. Clémentine Barzin, mevr. Viviane Teitelbaum, mevr. Margaux De Ré, de heer John Pitseys, mevr. Nicole Nketo Bomele, de heer Petya Obolensky, mevr. Véronique Lefrancq, mevr. Lotte Stoops, mevr. Khadija Zamouri.

Andere leden : mevr. Farida Tahar, mevr. Latifa Aït Baala, mevr. Soetkin Houssen.

Ander lid : de heer Marc Loewenstein.

SESSION ORDINAIRE 2021-2022

18 JANVIER 2022

**PARLEMENT DE LA RÉGION
DE BRUXELLES-CAPITALE**

RECOMMANDATIONS

**émises par la société civile dans le cadre
des Assises de lutte contre le racisme**

RAPPORT

fait au nom de la commission
de l'Égalité des Chances et des Droits des Femmes

par Mmes Leila AGIC (F), Véronique
LEFRANCQ (F) et Farida TAHAR (F)

Ont participé aux travaux de la commission :

Membres effectifs : Mmes Leila Agic, Delphine Chabbert, Nadia El Yousfi, Clémentine Barzin, Viviane Teitelbaum, Margaux De Ré, M. John Pitseys, Mmes Nicole Nketo Bomele, Véronique Lefrancq, M. Petya Obolensky, Mmes Véronique Lefrancq, Lotte Stoops, Khadija Zamouri.

Membres suppléants : Mmes Farida Tahar, Latifa Aït Baala, Soetkin Houssen.

Autre membre : M. Marc Loewenstein.

I. Inleiding en verloop van de Assisen tegen racisme

De strijd tegen alle vormen van racisme is geen houding of een « supplement van de ziel » maar vormt de eigenlijke grondslag van het samenleven en van ons sociaal en democratisch pact. Het gaat er niet alleen om te strijden tegen plagen die levens en loopbanen verwoesten, maar ook om een samenleving te ontwikkelen die iedereen dezelfde kansen en rechten geeft, zonder enig onderscheid.

Daarvoor moeten we scherpzinnig en realistisch zijn. Om duurzame en structurele antwoorden op een bepaald probleem te kunnen geven, moeten wij in staat zijn om zonder taboes kritisch te kijken naar ons verleden én ons heden, teneinde een betere toekomst op te bouwen, gebaseerd op gelijke kansen en mogelijkheden. Voor het eerst werden in het Brussels Parlement uitgebreide hoorzittingen gehouden om de balans op te maken van racisme en antisemitisme in Brussel. Talrijke deskundigen en mensen op het terrein werden gehoord.

In dit verslag zijn alle aanbevelingen opgenomen die tijdens de assisen tegen racisme zijn gedaan door alle gehoorde personen (inclusief de feedback van de verenigingen tijdens de presentatie van de verslagen in plenaire zitting). Deze zijn gestart op 29 april 2021 tijdens een [openingsvergadering](#). Vervolgens werden tussen mei en juli zes thematische panels gehouden onder auspiciën van de vaste commissies. Vervolgens werden twee extra zittingen voor de panels ingelast, op 7 juli voor het panel « Werkgelegenheid, openbaar ambt en economie » en op 15 juli voor het panel « Preventie en bewustmaking », om de sprekers in staat te stellen te reageren op de gestelde vragen. Voor elk panel werden een of twee rapporteurs benoemd.

Op basis van de verschillende verslagen van de hoorzittingen van de 6 panels werden verschillende aanbevelingen geformuleerd :

- [Panel 1](#) (Statistieken, gegevens, studies en objectivering van bevindingen) - Commissie voor Gelijke Kansen en Vrouwenrechten, door mevrouw Leila Agic.
- [Panel 2](#) (Huisvesting) - Commissie voor Huisvesting, door mevrouw Zoé Genot.
- Panel 3 ([deel 1](#), [deel 2](#)) (Economie, werkgelegenheid en openbaar ambt) - Commissie voor Economische zaken en Tewerkstelling, door mevrouw Soetkin Hoessen en de heer Emmanuel De Bock.
- [Panel 4](#) (Openbare ruimte en mobiliteit) - Commissie voor Territoriale Ontwikkeling, door mevrouw Isabelle Pauthier.

I. Introduction et déroulement des Assises de lutte contre le Racisme

La lutte contre toutes les formes de racisme ne relève pas d'une posture ou d'un « supplément d'âme » mais constitue bien le fondement même du vivre-ensemble de notre pacte social et démocrate. Il ne s'agit pas de seulement lutter contre des fléaux qui détruisent des parcours, des vies, mais bien de porter un projet de société qui donne à chacun et chacune les mêmes chances et droits, sans distinction aucune.

Pour ce faire, nous devons être clairvoyants et réalistes. Pour apporter des réponses pérennes et structurelles à un problème donné, nous devons pouvoir porter un regard critique, sans tabou, tant sur notre passé que sur notre présent, afin de construire un futur meilleur basé sur l'égalité des chances et des possibles. Pour la première fois au sein du Parlement bruxellois, de larges auditions ont été menées afin de dresser un état des lieux du racisme et de l'antisémitisme à Bruxelles. De nombreux experts et expertes ainsi que des actrices et acteurs de terrain ont été entendus.

Le présent rapport reprend l'ensemble des recommandations émises par toutes les personnes auditionnées (y compris les retours des associations lors de la présentation des rapports en séance plénière) lors des assises contre le racisme. Celles-ci ont été lancées le 29 avril 2021 à l'occasion d'une [séance inaugurale](#). Six panels thématiques, sous l'égide des commissions permanentes se sont ensuite tenus entre mai et juillet. Deux séances supplémentaires pour les panels se sont ensuite ajoutées, le 7 juillet pour le panel « Emploi, fonction publique et économie » et le 15 juillet pour le panel « Prévention et sensibilisation » afin de permettre aux intervenants de répondre aux questions posées. Pour chaque panel, un ou deux rapporteurs ont été désignés.

Diverses recommandations ont été formulées sur la base des différents rapports d'auditions des 6 panels :

- [Panel 1](#) (Statistiques, données, études et objectivation des constats) - Commission de L'Égalité des Chances et des Droits des Femmes, par Mme Leila Agic.
- [Panel 2](#) (Logement) - Commission du Logement, par Mme Zoé Genot.
- Panel 3 ([partie 1](#), [partie 2](#)) (Économie, Emploi et Fonction publique) - Commission des Affaires économiques et de L'Emploi, par Mme Soetkin Hoessen et M. Emmanuel De Bock.
- [Panel 4](#) (Espace public et mobilité) - Commission du Développement territorial, par Mme Isabelle Pauthier.

- Panel 5 ([deel 1](#), [deel 2](#)) (Preventie en bewustmaking) - Commissie voor Gelijke Kansen en Vrouwenrechten, door mevrouw Khadija Zamouri.
- [Panel 6](#) (Sociale zaken, gezondheid en toegang tot diensten) - Commissie voor Gezondheid en Bijstand aan Personen, door mevrouw Delphine Chabbert en mevrouw Viviane Teitelbaum.

De Assisen tegen racisme werden door de zittingen van 21 oktober en 9 november 2021 ([verslag 21 oktober](#) en [verslag 9 november](#)) afgesloten.

Dit verslag geeft een overzicht van de aanbevelingen van de sprekers uit het maatschappelijk middenveld en deskundigen, en van de start van het debat met het Parlement in de commissies. Het is geenszins een voorstel voor aanbevelingen van de parlementsleden.

Deze tijdens de hoorzittingen gedane aanbevelingen bestrijken een breed scala van bevoegdheden en zijn zeer uiteenlopend zonder per se onderling samenhangend te zijn. Ze genieten niet per se consensus in de burgermaatschappij, noch onder deskundigen, noch in onze assemblee, maar ze voeden wel het debat. Sommige aanbevelingen doen waarschijnlijk vragen rijzen omtrent de haalbaarheid, de afstemming op het nagestreefde doel, in verband met andere beginselen die in onze grondwet en wetgeving zijn verankerend, of die het voorwerp zijn van debat tussen verschillende visies op de samenleving in een democratie. Andere aanbevelingen raken aan thema's die binnenkort in andere commissies en hoorzittingen in de Brusselse parlementen aan de orde zullen komen, zoals neutraliteit, of die al aan de orde zijn, zoals in het kader van de bezinning over de dekolonisatie van de openbare ruimte. Zij leveren echter allemaal een bijdrage aan dit debat en weerspiegelen een gemeenschappelijke wil, die zeer breed wordt gedeeld, om de strijd tegen alle vormen van racisme in ons Gewest beter te voeren en te intensiveren.

II. Aanbevelingen van het maatschappelijk middenveld

II.1. Verzoeken, in het algemeen, aan alle machtsniveaus :

Algemeen :

- te benadrukken dat het belangrijk is banden te creëren tussen de generaties en open te staan voor anderen ;
- te benadrukken dat het belangrijk is uitwisselingen te kunnen organiseren om een consensus tot stand te brengen en ervoor te zorgen dat de diversiteit van de

- Panel 5 ([partie 1](#), [partie 2](#)) (Prévention et sensibilisation) - Commission de L'Égalité des Chances et des Droits des Femmes, par Mme Khadija Zamouri.
- [Panel 6](#) (Affaires Sociales, santé et accès aux services) - Commission de la Santé et de L'aide aux personnes, par Mme Delphine Chabbert et Mme Viviane Teitelbaum.

Les Assises contre le racisme se sont clôturées par les séances du 21 octobre et du 9 novembre 2021 ([compte rendu 21 octobre](#) et [compte rendu 9 novembre](#)).

Le présent rapport reflète de manière synthétique les recommandations faites par les intervenantes et intervenants émanant de la société civile et des experts et expertes, ainsi que l'amorce de débat avec le Parlement en commissions. Il n'est en aucun cas une proposition de recommandations émanant des parlementaires.

Ces recommandations formulées dans le cadre des auditions couvrent un large champ de compétences et sont très diverses sans être nécessairement cohérentes entre elles. Elles ne font pas nécessairement consensus au sein de la société civile, ni chez les experts, ni au sein de notre assemblée, mais nourrissent le débat. Certaines recommandations posent probablement des questions de faisabilité, de proportionnalité au but visé, par rapport à d'autres principes ancrés dans notre constitution et législation, ou qui font débat entre différentes visions de sociétés dans une démocratie. D'autres recommandations touchent à des thématiques qui seront abordées prochainement dans d'autres commissions et auditions au sein des parlements bruxellois comme la neutralité ou sont déjà en cours comme dans le cadre de la réflexion sur la décolonisation de l'espace public. Toutes nourrissent toutefois ce débat et traduisent une volonté commune, très largement partagée, de mieux mener et intensifier la lutte contre toutes les formes de racisme dans notre Région.

II. Recommandations de la société civile

II.1. Demandes générales à tous les niveaux de pouvoir :

Général :

- Insister sur l'importance de la création du lien intergénérationnel et l'ouverture à autrui ;
- Insister sur l'importance de pouvoir organiser des échanges afin de dégager des consensus et veiller à ce que la diversité des courants philosophiques et

filosofische en politieke stromingen vertegenwoordigd is in de beraadslagingen en de koers van het overheidsbeleid ;

- een intersectionele antiracistische benadering te hanteren, zowel bij de monitoring van handelwijzen als bij de ontwikkeling en de uitvoering van overheidsbeleid via het Interfederaal plan tegen racisme ;
- een universalistische benadering te hanteren als tool om racisme en vooroordelen te bestrijden.
- haatmisdrijven en hate speech in de openbare ruimte te bestrijden ;
- het patriarchaat te bestrijden ;
- het in de resolutie betreffende de dekolonisatie van de openbare ruimte begonnen werk voort te zetten ;
- een debat te voeren om de thema's en concepten te verduidelijken, met name institutioneel en structureel racisme, het begrip diversiteit, het huidige antisemitisme, het verband tussen ras, cultuur en religie en de reikwijdte van universalisme en differentialisme ;
- de begeleiding door de stedelijke vzw's te bevorderen van de bewoners van de volkswijken om deel te nemen aan de vergaderingen van de overlegcommissies die hen in staat stellen te reageren op de evolutie van hun leefmilieu ;
- om vastberaden te strijden tegen antisemitisme ;

Structureel racisme

- bij de interpretatie van racisme binnen een bedrijf, een sector of een deel van de samenleving aandacht te schenken aan het structurele karakter ervan ;
- discriminatie te onderzoeken in de vorm van horizontale discriminatie ;

Statistieken

- te wijzen op de behoefte aan wetenschappelijke kennis en de versterking van de statistische instrumenten, met name via het Brussels Instituut voor Statistiek en Analyse (BISA), om onderzoeks- en monitoringinstrumenten aan te reiken voor een betere bestrijding van racisme en antisemitisme op het terrein ;
- kwalitatieve en kwantitatieve gegevens te combineren met enquêtemethoden of analyses van administratieve gegevensbanken die een grondigere analyse van de betrokken mechanismen mogelijk maken ;
- het extraheren van statistische gegevens efficiënter en regelmatig te maken ten behoeve van de besluitvorming ;
- te zorgen voor de uitvoering van de UPR « Universal Periodic Review » waarin de mensenrechtensituatie voor elke VN-lidstaat wordt onderzocht.

politiques soit représentée dans les délibérations et les orientations des politiques publiques ;

- Adopter une approche antiraciste intersectionnelle tant lors des pratiques de monitoring que dans l'élaboration et de la mise en œuvre de politiques publiques à travers le Plan interfédéral de lutte contre le racisme ;
- Adopter une approche universaliste comme outil de lutte contre le racisme et les préjugés.
- Lutter contre les crimes de haine et le hate speech au sein de l'espace public ;
- Lutter contre le Patriarcat ;
- Poursuivre le travail engagé dans la Résolution relative à la décolonisation de l'espace public.
- Mener un débat de clarification des thèmes et des concepts et en particulier le racisme institutionnel, structurel, sur la notion de diversité, de l'antisémitisme actuel, sur l'association entre race, culture et religion et la portée de l'universalisme et du différentialisme ;
- Promouvoir l'accompagnement, par les ASBL d'environnement urbain, des habitants des quartiers populaires à participer aux réunions des Commissions de concertation qui permettent d'agir sur l'évolution de son environnement ;
- Lutter résolument contre l'antisémitisme ;

Racisme structurel

- Il faut être vigilant à la manière d'interpréter le racisme au sein d'une entreprise, un secteur ou un domaine de la vie en société en prenant en compte la nature structurelle de ce dernier ;
- Étudier la discrimination sous sa forme de discrimination horizontale ;

Statistiques

- Insister sur la nécessité de connaissances scientifiques et de renforcement des outils statistiques, notamment via l'Institut bruxellois de statistique et d'analyse (BSA) pour donner des outils de recherche et de contrôle afin de mieux combattre le racisme et l'antisémitisme sur le terrain ;
- Combiner les données qualitatives et quantitatives avec des méthodologies de sondage ou des analyses de base de données administratives qui permettent une analyse plus fine des mécanismes en présence ;
- Rendre l'extraction des données statistiques plus efficace et plus régulière afin d'aider à la prise de décision ;
- Assurer la mise en œuvre de l'EPU « l'examen périodique universel » dans lequel la situation des droits humains est examinée pour chaque État membre des Nations unies.

- de voorafgaande voorwaarden die aan de gewestelijke inspectiediensten worden gesteld om de discriminatietests te organiseren, te versoepelen ;
- de test te vereenvoudigen, onder meer door digitalisering ;

Politie

- de actoren op het terrein die een beslissende en bemiddelende rol spelen bewust te maken en op te leiden : de Federal Computer Crime Unit, de cel «Cyberhaat», andere verenigingen die actief zijn in de strijd tegen racisme, politiezones (politiebureaus), gerechtelijke instanties, de beheerders van jeugdhuizen, gemeentepersoneel en mobiele interventie-eenheden ;
- antisemitisme : klachten te verzamelen in samenwerking met de politiezones. De politieagenten opleiding te geven.

Tenuitvoerlegging

- ervoor te zorgen dat de wetgevende besluiten of regelingen veel beter uitvoerbaar en objectiever zijn op het terrein ;
- de impact van de huidige regelgeving te analyseren (met name met betrekking tot de gelijkkansentoets) ;
- een sociaaleconomische monitoring van het gewestelijk en plaatselijk openbaar ambt op te zetten ;
- te hameren op het belang van het definiëren van termen en het verduidelijken van de begrippen die uit racisme voortvloeien ;
- de definities van de begrippen te laten evolueren met de evolutie van de maatschappij.
- de begrippen bij te werken, zowel met betrekking tot antisemitisme als racisme ;
- bewustmakings- en preventiewerk te verrichten om vooroordelen te ontkrachten. Burgerzin bij te brengen en jongeren aan te moedigen racisme ter discussie te stellen.
- te benadrukken hoe belangrijk het is kennis te hebben van antisemitisme in al zijn vormen om het doeltreffend te kunnen bestrijden. De specificiteit van het antisemitisme op een concrete manier te integreren ;
- goede handelwijzen in te voeren en ervoor te zorgen dat informatie wordt verspreid en gedeeld ;
- de relevantie te evalueren van, en indien nodig gevolg geven aan, de assisen betreffende intercultureelheid van 2010 en 2005, waarin concrete benaderingen werden voorgesteld, met name wat betreft het dragen van tekenen van een geloofs- of levensovertuiging.

- Assouplissement des conditions préalables imposées à l'inspection régionale pour organiser des tests de discrimination ;
- Simplification du test, notamment par le biais de la numérisation ;

Police

- Sensibiliser et former les acteurs de terrain qui jouent un rôle déterminant et d'intermédiaire : la Federal Computer Crime Unit, la cellule «Cyberhaine», les autres associations actives dans la lutte contre le racisme, les zones de polices (commissariats), le milieu judiciaire, les responsables de maisons de jeunes, le personnel communal et les unités mobiles d'intervention ;
- Antisémisme : collecte de plaintes en collaboration avec les zones de police. Formation des policiers.

Mise en œuvre

- Veiller à ce que les décisions ou dispositifs législatifs soient beaucoup plus facilement praticables et objectifs sur le terrain ;
- Analyser l'impact de la réglementation actuelle (notamment en ce qui concerne le test de l'égalité des chances) ;
- Mettre en place un monitoring socio-économique de la fonction publique régionale et de la fonction publique locale ;
- Insister sur l'importance de la définition des termes et clarifier les concepts qui découlent du racisme ;
- Faire évoluer les définitions des concepts en fonction de l'évolution de la société.
- Mettre en place une actualisation des concepts, que ce soit en matière d'antisémisme et de racisme ;
- Effectuer un travail de sensibilisation et de prévention pour déconstruire les préjugés. Éduquer à la citoyenneté et encourager les jeunes à questionner le racisme.
- Insister sur l'importance de connaître l'antisémisme sous toutes ses formes pour le combattre de manière efficace. Intégrer de manière concrète la spécificité de l'antisémisme ;
- Mettre en place de bonnes pratiques et faire en sorte que les informations circulent et soient partagées ;
- Évaluer s'il est pertinent, et le cas échéant, réaliser un suivi des Assises de l'interculturalité de 2010 et de 2005 qui avaient proposé des approches concrètes, notamment à propos de la question du port des signes convictionnels.

- de aanbevelingen te testen in een proefproject om te zien wat mogelijk is in de Belgische context ;

II.2. Verzoeken aan de federale regering :

Statistieken

- de wet van 4 juli 1962 betreffende de overheidsstatistieken te hervormen teneinde harmonisatie met de wetgeving inzake de bescherming van persoonsgegevens mogelijk te maken. Te hervormen volgens het beginsel dat er geen absoluut verbod op de verwerking van dit soort gegevens bestaat, maar dat de verwerking ervan gepaard moet gaan met strenge waarborgen ;

Politie

- de wet op het politieambt te wijzigen om er een uitdrukkelijk verbod op te nemen van directe en indirecte discriminatie op grond van een van de beschermde criteria en etnisch profileren uitdrukkelijk te verbieden ;
- deze regels ten uitvoer te leggen met duidelijke richtlijnen over hoe de politie haar werk kan doen op een manier die het risico van discriminatie en willekeur tot een minimum beperkt ;
- een duidelijker norm voor redelijke verdenking te bepalen, zodat het politieoptreden op basis van objectieve criteria kan plaatsvinden ;
- de begeleiding van gediscrimineerde personen en de ondersteuning door referentiepersonen die de bezinning over de integratie van gelijke kansen in de verschillende acties kunnen leiden, te versterken ;
- de deontologische code van de politie te verfijnen met het oog op de invoering van een systematische registratie van politiecontroles en het systematisch informeren van de gecontroleerde persoon over de reden van de controle en het verstrekken van een ontvangstbewijs voor de controle ;
- de klachtenmechanismen te verbeteren door het proces te vergemakkelijken en door middenveldorganisaties die rassendiscriminatie bestrijden bij de zaak te betrekken ;
- cellen op te richten die toezicht houden op de media en de sociale netwerken wat betreft het aanzetten tot haat en discriminerende praktijken ;
- de politiediensten te versterken bij de behandeling van slachtoffers van racisme en discriminatie, en samen te werken met middenveldorganisaties die strijden tegen rassendiscriminatie ;
- te zorgen voor de correcte uitvoering van COL 13/2013 door de politiediensten, met regelmatige controle door de korpschefs in de politiebureaus ;

- Tester les recommandations dans le cadre d'un projet pilote afin de déterminer ce qui est possible dans le contexte belge ;

II.2. Demandes au gouvernement fédéral :

Statistiques

- Réformer la loi du 4 juillet 1962 sur les statistiques publiques afin de permettre une harmonisation avec la législation sur la protection des données personnelles. Réformer selon le principe, qu'il n'y a pas d'interdiction absolue de traiter ce type de données mais leur traitement doit être entouré de garanties strictes ;

Police

- Modifier la loi sur la fonction de police afin d'y inclure une interdiction explicite de la discrimination directe et indirecte sur la base d'un des critères protégés et interdire explicitement le profilage ethnique ;
- Concrétiser ces règles par des directives claires sur la manière pour la police de faire son travail en minimisant le risque de discrimination et d'arbitraire ;
- Instaurer un standard plus clair de soupçon raisonnable afin que l'activité de la police puisse s'exercer sur la base de critères objectifs ;
- Renforcer l'accompagnement des personnes discriminées et un soutien par des référents qui peuvent mener le travail de réflexion sur l'intégration de l'égalité des chances dans les différentes actions ;
- Peaufiner le code de déontologie de la police afin d'y instaurer un enregistrement systématique des contrôles de police et une information systématique de la personne contrôlée sur le motif du contrôle et la remise d'un récépissé de contrôle ;
- Améliorer les mécanismes de plaintes en facilitant les démarches, et en associant les organisations de la société civile qui luttent contre les discriminations raciales ;
- Mettre en place des cellules de surveillance des médias, et des réseaux sociaux concernant les incitations à la haine, et les pratiques discriminatoires ;
- Renforcer les services de police dans la prise en charge des victimes de racisme et de discriminations, ainsi que de collaborer avec les organisations de la société civile qui luttent contre les discriminations raciales ;
- Assurer la mise en application correcte du COL 13/2013 par les services de police, avec un contrôle régulier des chefs de police au sein des commissariats ;

- de klachtenformulieren voor de opvang van slachtoffers van discriminerende praktijken door de politie te herzien om de verschillende soorten haatmisdrijven (homofobie, racisme, antisemitisme, negrofobie, arabofobie, asiabofobie) tegen de verschillende gemeenschappen nauwkeuriger te integreren, teneinde de politiedatabank te verfijnen ;

Bewustmaking

- De toezichtscel te versterken en via alle schriftelijke en digitale media informatie blijven te verstrekken over en bewust te blijven maken van de problematiek van racisme en antisemitisme ;

Etnische profilering

- Het wettelijk verbod op etnische profilering aan te scherpen met een explicieter verbod dan de dekking waarin de antidiscriminatiewetgeving voorziet ;
- Een systeem van ontvangstbewijzen in te voeren waarop de reden van de politiecontrole wordt vermeld en die aan de gecontroleerde persoon worden overhandigd ;
- De invoering van bodycams en het gebruik ervan door politieagenten in de openbare ruimte te evalueren, alsook de nadere regels om discriminerend gedrag dat door bodycampro's wordt aangetoond te vervolgen ;
- De strijd tegen etnische profilering en identiteitscontrole op grond van uiterlijk te bevorderen ;
- Het negatieve imago van wijken en scholen te bestrijden en een betere omkadering van scholen in volkswijken te ondersteunen ;
- Rekening te houden met de subjectiviteit van de machtsrelatie. Het is belangrijk naar minderheden te luisteren wanneer zij uitleggen waarom zij zich gekleineerd voelen, en niet namens hen te spreken ;
- Mechanismen te ontwikkelen voor de bescherming van de geminoriseerde personen.

De wet-Moureaux

- De wet van 30 juli 1981 tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden (« de wet-Moureaux ») te herzien, teneinde de wetgeving ter bestrijding van racistische en discriminerende praktijken te versterken ;
- De wet-Moureaux te herzien om racistische meningen te bestraffen, en niet alleen het aanzetten tot haat ;

Mensen « zonder papieren »

- Te werken aan het verlenen van verblijfs- en arbeidsvergunningen aan mensen zonder papieren ;
- Jonge nieuwkomers aan te moedigen om talen te leren, met name Frans en Nederlands ;

- Revoir les formulaires de plaintes cadrant l'accueil des victimes de pratiques discriminatoires par les policiers afin d'intégrer plus de précision les différents types de crimes de haine (homophobie, racisme, antisémitisme, négro-phobie, anti-arabes, asiaphobie,) envers les différentes communautés dans le but d'affiner la base de données de la police ;

Sensibilisation

- Renforcer la cellule de Veille et continuer via tous les supports écrits et numériques afin d'informer et de sensibiliser sur la question du racisme et de l'antisémitisme ;

Profilage ethnique

- Renforcer l'interdiction légale du profilage ethnique par une interdiction plus explicite que la couverture offerte par la législation anti-discrimination ;
- Mettre en place un système de reçu indiquant le motif du contrôle de police qui est donné à la personne contrôlée ;
- Évaluer l'introduction des bodycams et leur mise en œuvre sur des policiers exerçant dans l'espace public, ainsi que les modalités de poursuites pour comportement discriminatoire prouvé par bodycampro ;
- Promouvoir la lutte contre le profilage ethnique et le délit de faciès ;
- Lutter contre les phénomènes d'image négative des quartiers et des écoles et soutenir le renforcement de l'encadrement dans les écoles dans les quartiers populaires ;
- Prendre en compte la subjectivité du rapport de domination. Il est important d'écouter les minorités lorsqu'elles expliquent les raisons pour lesquelles elles se sentent infériorisées et ne pas parler en leur nom
- Développer des mécanismes de protection des personnes minorisées.

La loi Moureaux

- Revoir la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie (« la loi Moureaux ») afin renforcer la législation visant à lutter contre les pratiques racistes et discriminatoires ;
- Réviser la loi Moureaux afin de sanctionner l'opinion raciste, et pas seulement l'incitation à la haine ;

« Sans-papiers »

- Travailler à l'octroi de titres de séjour et de permis de travail pour les sans-papiers ;
- Encourager les jeunes nouveaux arrivants à apprendre des langues, en particulier le français et le néerlandais ;

- Het belang van het inburgeringstraject te benadrukken ;
- De toegang tot werk op te nemen in het opvangbeleid voor degenen die naar België komen ;
- Mensen zonder papieren toegang te geven tot opleiding ;
- Artikel 4, § 2 van de wet van 1999 te schrappen, waarin de ontvankelijkheid wordt verhinderd van een dossier voor een gecombineerde vergunning, ingediend door een werkgever die de toestemming zou willen krijgen om een buitenlandse werknemer in dienst te nemen, indien deze geen papieren heeft ;
- De wijze waarop de sanctierichtlijn de wet van 11 februari 2013 heeft aangepast te herzien, een wet die rekening moest houden met artikel 13.4 van de sanctierichtlijn ;

Arbeidssector

- De omkaderingsnormen in sleutelsectoren te verhogen en essentiële beroepen te herwaarderen ;
- Te investeren in een efficiënte sociale inspectie, een waardige en proactieve opvang van burgers van buitenlandse origine ;
- Eén enkele arbeidsvergunning in te voeren die op het grondgebied wordt aangevraagd ;

II.3. Verzoeken aan de Brusselse Hoofdstedelijke Regering :

Personeel en opleiding

- De personele middelen en de opleidingen inzake de bestrijding van racisme te versterken bij de overheidsdiensten en bij equal.brussels ;
- Het personeel van de rust- en verzorgingstehuizen op te leiden in « cultuurgevoelige » zorg ;
- De werkgevers instrumenten aan te reiken om het leren van talen op de werkplek te ondersteunen ;
- Niet alleen te investeren in de opleiding zelf, maar ook in overstapmogelijkheden, om de mobiliteit van werknemers tussen sectoren te bevorderen ;
- Te werken aan de basisopleiding en bijscholing van diversiteitsmanagers, met name door middel van een basisopleidingskit, een permanente ondersteuning van diversiteitsmanagers en opleidingen over diverse thema's ;
- Opleidingen en coaching te organiseren om ervoor te zorgen dat de leden van de begeleidingscommissies goed worden betrokken, het mandaat van de leden van de begeleidingscommissies te verduidelijken, het aantal leden van de begeleidingscommissies te beperken en een vertegenwoordiging van bepaalde diensten zoals human resources en communicatie in de begeleidingscommissies op te leggen ;

- Insister sur l'importance du parcours d'intégration
- Inclure un accès à l'emploi dans la politique d'accueil pour ceux.celles qui viennent s'installer en Belgique ;
- Ouvrir l'accès à la formation aux sans-papiers ;
- Abroger l'article 4, § 2, de la loi de 1999 empêchant de considérer comme recevable un dossier pour un permis unique, introduit par un patron qui aimerait recevoir l'autorisation d'occuper un travailleur étranger, fût-il sans papiers ;
- Revoir la manière dont la directive sanctions a adapté la loi du 11 février 2013, une loi qui devait prendre en considération l'article 13.4 de la directive sanctions ;

Secteur du travail

- Relever les normes d'encadrement dans des secteurs cruciaux, et de revaloriser les métiers essentiels ;
- Investir dans une inspection sociale performante, un accueil digne et volontariste des citoyens d'origine étrangère ;
- Instaurer une autorisation de travail unique et dont la demande se fera à partir du territoire ;

II.3. Demandes au Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale :

Personnel et formation

- Renforcer les moyens humains et les formations relative à la lutte contre le racisme dans les administrations et à equal.brussels ;
- Former le personnel des maisons de repos et soins à des soins « sensibles aux cultures » ;
- Fournir aux employeurs des outils pour soutenir l'apprentissage des langues sur le lieu de travail ;
- Investir non seulement dans la formation elle-même, mais aussi dans les passerelles, pour promouvoir la mobilité des travailleurs entre secteurs ;
- Travailler sur la formation initiale et continue des managers diversité, notamment par le biais d'un kit de formation de départ, un accompagnement continu des managers diversité et des formations sur différentes thématiques ;
- Organiser des formations et des accompagnements pour garantir le bon investissement des membres des commissions d'accompagnement, de clarifier le mandat des membres des commissions d'accompagnement, limiter le nombre de membres des commissions d'accompagnement, et imposer une représentation de certains services comme les ressources humaines et la communication dans les commissions d'accompagnement ;

- Meer middelen ter beschikking te stellen voor opleidingen inzake discriminatie en racisme in bedrijven, met name om vakbondsafgevaardigden en werkgevers of hun vertegenwoordigers op te leiden ;
- In de opleidingen van Bruxelles Formation modules over racisme, discriminatie in het algemeen en de principes van gelijke behandeling op te nemen.
- Werkgevers en aanwerfers te informeren, bewust te maken en op te leiden in de strijd tegen racisme, met inbegrip van permanente vorming ;
- Maatschappelijk werkers die zich bezighouden met dit overheidsbeleid, die tussenkomen in de wijkcontracten, op te leiden om hen vaardigheden bij te brengen die hen in staat stellen racisme te bestrijden. ;
- Gezondheidswerkers op te leiden en bewust te maken over de opvang van patiënten in een benadering van samenleven, met het oog op de bestrijding van etnisch-rationale discriminatie in de gezondheidssector ;
- De toegang tot gezondheidszorg en antisemitisme te beschouwen als een « kwaal die aangepakt moet worden » ;
- De diversiteitsmanagers op het niveau van de human resources te plaatsen ;
- Manieren te onderzoeken om de aantrekkelijkheid van de functie van diversiteitsmanager te garanderen ;
- Te investeren in de validatie van vaardigheden en opgedane ervaring ;

Politie

- De opleidingen in racismebestrijding en specifieke bijeenkomsten, in het bijzonder met Unia, te versterken ;
- De opleiding van magistraten in de bestrijding van discriminatie en de opvang van slachtoffers te versterken ;
- Een uitgebreide monitoring van de politieactiviteiten in te voeren ;

Huisvesting

- Nieuwe openbare huisvesting te bouwen die zal voorkomen dat heel wat gediscrimineerde personen in moeilijkheden komen op de particuliere huurmarkt ;
- Het huurwaarborgfonds te versterken om de toegang tot huisvesting te vergemakkelijken ;
- De mechanismen die in Vlaanderen worden gebruikt te bestuderen, zoals de noodmaatregel van de kennisgeving van tijdelijke woningen, die in het leven is geroepen na de massale toestroom van vluchtelingen in 2015 ;

- Prévoir plus de moyens pour les formations en matière de discrimination et de racisme en entreprise, notamment pour former les délégués syndicaux et les employeurs ou leurs représentants ;
- Intégrer dans les formations de Bruxelles Formation, des modules sur le racisme, la discrimination de manière générale et les principes d'égalité de traitement ;
- Informer, sensibiliser et former les employeurs et les recruteurs à la lutte contre le racisme, sans oublier l'éducation permanente ;
- Former les intervenants sociaux qui travaillent sur ces politiques publiques, qui interviennent dans des contrats de quartiers, les doter de compétences qui leur permettent de lutter contre le racisme. ;
- Former et sensibiliser les professionnels de la santé à l'accueil des patients dans une approche de vivre-ensemble, en vue de lutter contre les discriminations ethno-rationales dans le secteur de la santé ;
- Considérer l'accès aux soins de santé et l'antisémitisme comme « un mal à panser » ;
- Positionner les managers diversité au niveau des ressources humaines ;
- Examiner les moyens d'assurer l'attractivité de la fonction de manager diversité ;
- Investir dans la validation des compétences et des acquis par l'expérience ;

Police

- Renforcer les formations en matière de lutte contre le racisme et des rencontres spécifiques notamment avec Unia ;
- Renforcer la formation des magistrats dans la lutte contre les discriminations, et l'accueil des victimes ;
- Mettre en place un monitoring étendu des activités de la police ;

Logement

- Construire de nouveaux logements publics qui permettront d'éviter qu'une série de personnes discriminées se retrouvent en difficulté sur le marché locatif privé ;
- Renforcer le fonds de garantie locative pour faciliter l'accès au logement ;
- Étudier les mécanismes utilisés en Flandre, comme la mesure d'urgence, créée à la suite de l'arrivée massive de réfugiés en 2015, qui prévoit la notification de logements temporaires ;

Woonwagenbewoners :

- Het probleem van plaatsgebrek eerder op kleine dan op grote schaal op te lossen, aangezien het gemakkelijker is kleine terreinen te vinden ;
- Ten minste vijf locaties van minstens 1.000 m² te zoeken voor de huisvesting van woonwagenbewoners ;
- Het terrein van Haren opnieuw in gebruik te nemen als woonlocatie ;
- Toezicht te houden op deze accommodaties om overlast te voorkomen en te zorgen voor een goed samenleven tussen de omwonenden en de woonwagenbewoners die op het betrokken terrein wonen ;
- Het aantal plaatsen te beperken met medewerking van de eigenaars en bewoners op deze terreinen om problemen van overbevolking te voorkomen, die moeilijkheden en overlast kunnen veroorzaken ;
- Artikel 191, § 3 van de Brusselse Huisvestingscode te wijzigen om een sterker rechtskader voor woonwagenbewoners tot stand te brengen ;
- Een beroep te doen op openbare of semi-openbare actoren om grond ter beschikking te stellen van woonwagenbewoners. Een beroep te doen op het Woningfonds en op vastgoedmakelaars om de kans op succes zo groot mogelijk te maken ;
- De mogelijkheid te onderzoeken om momenteel ongebruikte terreinen die andere bestemmingen hebben tijdelijk in gebruik te nemen ;
- Een sociale beheerstructuur op te zetten die een kader van duidelijke regels biedt en ervoor zorgt dat deze worden toegepast ;
- Ervoor te zorgen dat bezettingsovereenkomsten kunnen worden ondertekend en dat in een specifiek budget voor woonwagenbewoners kan worden voorzien om hen waardig op te vangen en structuren op te zetten die de follow-up verzekeren ;
- De inspectiemiddelen te versterken, meer tests en meer woningen en terreinen ;
- Te benadrukken hoe belangrijk het is de tests uit te voeren op de particuliere huurmarkt en deze te versterken en op te voeren ;
- De tests te ondersteunen en te versterken door middel van telefoontjes of mystery shopping
- Het gebruik van een verklarende aanpak in te voeren, door middel van herinneringen aan verbodsbepalingen aan de sector, door voorlichting en bewustmaking ;
- Ervoor te zorgen dat wordt aangedrongen op de noodzaak van specifieke opleidingen en ontmoetingen, met name met Unia ;
- De geleidelijke toepassing van sancties in te voeren ;

Gens du voyage :

- Résoudre le problème de manque d'espace plutôt à petite qu'à grande échelle car il est plus aisé de trouver des terrains de petite taille ;
- Trouver, au moins, cinq sites d'au moins 1.000 m² pour l'hébergement des gens du voyage ;
- Réoccuper le terrain de Haren comme un site résidentiel ;
- Encadrer ces hébergements afin d'éviter des nuisances et assurer une bonne cohabitation entre les riverains et les gens du voyage qui habitent sur le terrain concerné ;
- Limiter le nombre de places avec une participation des propriétaires et des habitants sur ces terrains pour empêcher les problèmes de surpeuplement pouvant être à l'origine des difficultés et des nuisances ;
- Modifier l'article 191§3 du Code bruxellois du Logement afin d'y prévoir un cadre légal renforcé pour les gens du voyage ;
- Recourir aux acteurs publics ou semi-publics pour mettre à disposition des terrains pour les gens du voyage. Recourir au Fonds du logement et aux agences immobilières afin de maximiser les chances de réussite ;
- Étudier la possibilité d'occuper de manière temporaire des terrains inoccupés actuellement qui sont destinés à d'autres enjeux ;
- Créer une structure de gestion sociale qui permettra de définir un cadre de règles claires et garantir qu'elles soient appliquées ;
- Faire en sorte que des conventions d'occupation puissent être signées et qu'un budget spécifique puisse être prévu pour les gens du voyage afin de les accueillir dignement et de mettre en place des structures qui assurent le suivi ;
- Renforcement des moyens de l'inspection, davantage de tests et davantage de logements et de terrains ;
- Insister sur l'importance de mettre en œuvre les tests, les accentuer et les renforcer sur le marché locatif privé ;
- Appuyer et renforcer les tests par les appels ou des enquêtes de client mystère
- Mettre en place l'utilisation de la voie explicative, à travers des rappels des interdictions au secteur, en informant et en sensibilisant ;
- Veiller à insister sur la nécessité de l'organisation de formations et de rencontres spécifiques notamment avec Unia ;
- Mettre en place le recours progressif à la sanction ;

- Te voorzien in oplopende sancties, afhankelijk van het aantal recidivegevallen, tot en met de schorsing van de vergunning van vastgoedmakelaars ;
- Het aantal inspecteurs te verhogen ;
- Een fiscaal beleid te bevorderen dat van invloed is op onroerend goed om een deel van de grondrente op te vangen en op te treden bij de controle van de huurprijzen in de particuliere sector ;
- In het overheidsbeleid te anticiperen op de ontwikkeling van telewerk en de daardoor veroorzaakte leegstand van vastgoed, alsook op de gevolgen van dit nieuwe paradigma voor het leven in de stad ;
- In het overheidsbeleid de verbetering van de leefomgeving en de kwaliteit van de huisvesting in alle wijken te bevorderen en deze wijken ook instrumenten voor emancipatie te verschaffen (schoolvoorzieningen, culturele, sociale, sport- en gezondheidsvoorzieningen ;
- De gentrificatie te bestrijden door openbare woningen ter beschikking te stellen ;

Bewustmaking

- Analyses, debatten en colloquia ter beschikking te stellen van het grote publiek in het kader van permanente vorming ;
- Bewustmakingscampagnes te ontwikkelen om duidelijk te maken dat de overheid er is om te begeleiden en te steunen, en dat discriminatie niet onvermijdelijk is ;
- Campagnes te voeren voor bewustmaking, ontmanteling van vooroordelen en verbetering van de zichtbaarheid van de diversiteit van de joodse wereld, en een mediacampagne te voeren om het publiek bewust te maken van de realiteit van het antisemitisme ;
- Meer bekendheid te geven aan de antidiscriminatie-dienst Actiris Inclusive en de rol van deze dienst bij het uitbrengen van adviezen en aanbevelingen, maar ook bij de bewustmaking van racisme- en discriminatievraagstukken, te versterken ;
- Mensen die het doelwit zijn van racistisch gedrag systematisch te betrekken bij de ontwikkeling van bewustmakingscampagnes tegen racisme. Er is niet alleen behoefte aan overleg aan het eind van het proces, maar ook aan echte co-constructie om de bewoners van gediscrimineerde wijken de mogelijkheid te bieden controle uit te oefenen op de productie van de beelden die hen van hun legitimiteit beroven en hen in diskrediet brengen ;

Openbare ruimte

- De diversiteit in de redactiecomités van de Brusselse regionale media te bevorderen ;

- Prévoir des sanctions croissantes, selon la récurrence, pouvant aller jusqu'à la suspension de l'agrément des agences immobilières ;
- Augmenter le nombre d'inspecteurs ;
- Promouvoir une politique fiscale qui touche au patrimoine immobilier afin de capter une partie de la rente foncière et agir sur le contrôle des loyers dans le secteur privé ;
- Anticiper, dans les politiques publiques, le développement du télétravail et de la vacance immobilière qu'il induit ainsi que l'impact de ce nouveau paradigme sur la vie urbaine ;
- Favoriser, dans les politiques publiques, l'amélioration du cadre de vie et de la qualité du logement dans tous les quartiers et les pourvoir également d'outils d'émancipation (équipements scolaires, culturels, sportifs, sociaux et de santé ;
- Lutter contre la gentrification par la mise à disposition de logements publics ;

Sensibilisation

- Mettre à la disposition de tout public des analyses, des débats et des colloques dans une démarche d'éducation permanente ;
- Développer des campagnes de sensibilisation pour dire que le service public est là pour accompagner et aider, et que la discrimination n'est pas une fatalité ;
- Mener des campagnes de sensibilisation, de démantèlement des préjugés et d'amélioration de la visibilité à la diversité du monde juif et mener une campagne de sensibilisation dans les médias à la réalité de l'antisémitisme ;
- Mieux faire connaître Actiris Inclusive service anti-discrimination et renforcer son rôle de production d'avis et de recommandations, mais également de sensibilisation aux questions de racisme et de discrimination ;
- Impliquer systématiquement des personnes qui sont ciblées par les comportements racistes dans le processus de développement des campagnes de sensibilisation contre le racisme. Il faut non seulement une consultation à la fin du processus, mais aussi une vraie co-construction afin de donner la possibilité aux habitants des quartiers discriminés d'exercer une emprise sur la fabrication des images qui les délégitiment et les disqualifient ;

Espace public

- Promouvoir la diversité au sein des comités de rédactions médias régionaux bruxellois ;

- Straten en monumenten te hernoemen om de diversiteit van Brussel in de verf te zetten, rekening houdend met alle minderheden die hebben bijgedragen aan de ontwikkeling van het Gewest ;
- Straatnamen of monumenten te hernoemen om de aandacht te vestigen op joodse verzetsstrijders, kunstenaars of onderwijzers - en niet alleen als slachtoffers - die hebben bijgedragen tot het leven in Brussel. Te laten zien dat de joden deel uitmaken van het nationale « wij » ;
- Te zorgen voor een jaarlijks quotum van openbare affichering die gereserveerd is voor communicatie- en voorlichtingscampagnes over de bestrijding van racisme en discriminatie, met name in het openbaar vervoer ;
- De wijkcontracten te vermenigvuldigen en te ontwikkelen en de waardeverhoging van de grond te beheersen, die uitsluit. Tevens moeten verenigingen voor permanente vorming, eerstelijns-vzw's en culturele bemiddelaars nauwer worden betrokken bij het bestaande beleid, waaronder de wijkcontracten en het beleid inzake sociale cohesie, teneinde de participatie en de stem van de meest kwetsbare groepen te vergroten ;
- «Tegenbeelden» van de wereld te ontwikkelen en instrumenten te gebruiken die jongeren de kans geven zich een voorstelling te maken van de ruimte om hen heen, zichzelf in de stad te projecteren, hun vertrouwen te geven in zichzelf en in hun eigen legitimiteit om zich in andere ruimten te begeven ;
- Het afficheren van schadelijke reclame die stereotiepe rollen afbeeldt in de openbare ruimte te verbieden ;
- Instrumenten zoals mindmaps te promoten, die jonge en minder jonge mensen de kans geven zich de stad toe te eigenen door middel van een versterkte legitimiteit om toegang te krijgen tot andere ruimten dan die waar zij wonen ;
- De toegangsrechten tot de stad doeltreffender te maken, ook voor bevolkingsgroepen die onzichtbaar zijn en/of als niet-legitiem worden beschouwd, zoals personen die er illegaal verblijven ;
- Een inclusief beleid in te voeren bij de aanleg van openbare ruimten. Deze doelstelling van inclusiviteit moet op een intersectionele manier worden opgebouwd, te beginnen bij de gebruikers ;
- Renommer les noms de rues et monuments afin de mettre en avant la diversité bruxelloise, en tenant compte de toutes les minorités qui ont participé au développement de la région ;
- Renommer des noms de rue ou monuments pour attirer l'attention sur des résistants juifs, des artistes ou des enseignants – et pas seulement en tant que victime- qui ont contribué à la vie Bruxelloise. Montrer que les Juifs font partie du « nous » national ;
- Assurer un quota annuel d'affichage public réservé à des campagnes de communication et d'information sur la lutte contre le racisme et les discriminations, notamment dans les transports publics ;
- Multiplier et développer les contrats de quartier et contrôler l'accroissement de la valeur du foncier qui exclut. Il convient également de renforcer l'engagement des associations d'éducation permanente, des ASBL de première ligne, et des médiateurs culturels dans les politiques existantes, dont les contrats de quartier et les politiques de cohésion sociale, afin de renforcer la participation et la prise de parole des publics les plus fragiles ;
- Développer des «contre-images» du monde et d'utiliser des outils qui permettent de donner l'opportunité aux jeunes d'imaginer l'espace qui les entoure, de se projeter dans la ville, de leur donner confiance en eux et en leur propre légitimité à aller dans d'autres espaces ;
- Interdire l'affichage de publicité néfastes présentant des rôles stéréotypés dans l'espace public ;
- Promouvoir des outils comme les cartes mentales, qui donnent l'opportunité aux jeunes et aux moins jeunes de s'appropriier la ville à travers une légitimité renforcée à accéder à d'autres espaces que ceux où ils vivent ;
- Renforcer l'effectivité des droits d'accès à la ville, y compris pour les populations invisibilisées et/ou considérées comme non légitimes à l'instar des personnes en séjour irrégulier
- Mettre en place une politique inclusive en matière de construction des espaces publics. Cet objectif d'inclusivité doit être construit de manière intersectionnelle à partir des usager.e.s

Dekolonisering

- Een actief dekoloniseringsbeleid te voeren op alle beleidsterreinen ;
- Te eisen dat een systematisch overleg met actoren die erkend zijn om hun inzet en deskundigheid, deel uitmaakt van het proces en de procedures van het Parlement ;

Décolonisation

- Poursuivre une politique active de décolonisation dans tous les domaines politiques ;
- Demander qu'une consultation systématique des acteurs reconnus pour leur engagement et leur expertise fassent partie du processus et des procédures du Parlement ;

- De representativiteit van de openbare ruimte en de erkenning van de kolonisatie als een gemeenschappelijk verleden te bevorderen door standbeelden en straatnamen in hun context te plaatsen, maar ook door in de openbare ruimte namen in te voeren die verwijzen naar de bijdrage of de herinnering aan mensen van Afrikaanse afkomst ;
- De aandacht te vestigen op jonge Afro-descendenten die in België wonen.
- De raciale karikaturen, vooral in de folklore, te betwisten ;
- Te werken aan de overdracht. Kinderen helpen te begrijpen van wie en wat zij de kinderen zijn ;

Brussels plan ter bestrijding van racisme

- Te zorgen voor een alomvattende evaluatie van de anti-racismeplannen, en het middenveld bij deze evaluatie te betrekken ;
- Een comité van opvolging voor het interfederaal actieplan tegen racisme op te richten ;
- Vooruitgang te boeken op het vlak van de verworvenheden, over een actietijdschema te beschikken en over een actie-evaluatie ;
- De ervaring van mensen met een migratieachtergrond naar waarde te schatten. De systematische betrokkenheid van actoren uit het middenveld en antiracistische organisaties naar waarde te schatten en de noodzaak gebruik te maken van hun ervaring, alsmede de opstelling van een raadgevend vervolgadvis (zowel over de inhoud van de maatregelen als over de uitvoering van de aanbevelingen) ;

Gegevens op het vlak van gezondheid

- Opdracht tot een interdisciplinaire studie over het volksgezondheidsprobleem van etnisch-raciale discriminatie in het Brussels Gewest te geven, teneinde de omvang van het probleem te evalueren, gegevens te verzamelen en de betrokken personen en schade te identificeren, en teneinde racisme te erkennen als een volksgezondheids crisis ;

Dringende medische hulp

- De naam te wijzigen door « Dringende te schrappen, dat wil zeggen « Medische hulp » ;
- Te zorgen voor uniformiteit in de praktijken van de OCMW's ;
- De door de medische hulp gedekte gezondheidszorg te harmoniseren ;
- Een passende maximumtermijn voor het sociaal onderzoek te garanderen ;
- De dekking van de medische zorg te garanderen voor de duur van het sociaal onderzoek ;

- Promouvoir la représentativité de l'espace public et la reconnaissance de la colonisation comme un passé commun via la contextualisation des statues et des noms de rue mais également via l'introduction de noms dans l'espace public qui font référence à la contribution ou à la mémoire des personnes d'origine africaine ;
- Mettre en valeur des jeunes Afrodescendants vivant en Belgique.
- Remettre en question les caricatures raciales, notamment dans le folklore ;
- Travailler sur la transmission. Aider les enfants à comprendre de qui et de quoi ils sont les enfants ;

Plan bruxellois de lutte contre le racisme

- Assurer une évaluation complète des plans de lutte contre le racisme, et associer à cette évaluation les organisations de la société civile ;
- Établir un comité de suivi du Plan de lutte inter fédéral contre le racisme.
- Avancer sur des acquis, disposer d'un calendrier d'action et d'évaluation des actions ;
- Valoriser le vécu des personnes avec une expérience migratoire. Valoriser l'implication systématique des acteurs de la société civile et des organisations antiracistes et la nécessité de tirer profit de leur expérience, ainsi que la création d'un avis consultatif de suivi (que ce soit au niveau du contenu des mesures que sur l'exécution des recommandations) ;

Données en matière de santé

- Commander une étude interdisciplinaire sur le problème de la santé publique en matière de discriminations ethno-raciales en Région bruxelloise afin d'évaluer l'ampleur du problème, de disposer de données, et identifier les personnes et dégâts concernés, et en vue d'une reconnaissance du racisme comme crise de santé publique ;

Aide Médicale Urgente

- Modifier le nom en supprimant « Urgente », soit une dénomination « Aide Médicale » ;
- Assurer l'uniformité des pratiques entre les CPAS ;
- Harmoniser les soins de santé couverts par l'aide médicale ;
- Garantir un délai convenable maximum pour l'enquête sociale ;
- Permettre la couverture des soins médicaux pendant la durée de l'enquête sociale ;

- De plicht van een DMH medisch attest af te schaffen ;
- Te zorgen voor volledige en begrijpelijke informatie voor migranten zonder papieren over hun recht op medische hulp ;
- De medische wereld bewuster te maken op het vlak van de begunstigden van de DMH ;
- De DMH-begunstigden in staat te stellen hun zorgverleners zelf te kiezen ;

Onthaal en rechten van de patiënten

- Ervoor te zorgen dat patiënten tijdens medische consulten begeleid worden om taalkundige en culturele redenen ;
- De sociale rechten te individualiseren en te automatiseren ;

Rusthuizen en verzorgingstehuizen

- Te zorgen voor « cultuurgevoelige » gezondheidszorg in de rusthuizen en verzorgingstehuizen ;

Statistieken

- Het gebruik van de oorsprongsvariabele in werkloosheids- en werkgelegenheidsstatistieken te systematiseren ;
- De monitoring in de gebruikelijke praktijk van de statistieken die op klassieke wijze en op regelmatige basis door view.brussels en door Actiris worden opgemaakt te laten opnemen ;

Praktijktesten

- De controletools te versterken om de controles op een proactieve manier uit te voeren ;
- Campagnes praktijktesten op te zetten, risicoanalyses uit te voeren (audit en labeling) ;
- De gewestelijke inspectiedienst meer middelen ter beschikking te stellen zodat hij de praktijktesten kan uitvoeren in verband met discriminatie bij aanwerving en passende sancties kan opleggen ;
- De situatietesten in verband met discriminatie bij aanwerving, en van anonieme cv's uit te werken en te vereenvoudigen ;
- Proactieve tests uit te voeren in zowel de openbare als de particuliere sector, zonder te wachten op klachten ;

Diversiteit

- De diversiteitsplannen te versterken en de toekenning van aanwervingssteun aan elke onderneming afhankelijk te stellen van de voltooiing en tenuitvoerlegging van een diversiteitsplan ;

- Supprimer l'obligation d'un certificat médical AMU ;
- Assurer l'information complète et compréhensible pour les personnes sans-papiers concernant leur droit à l'Aide médicale ;
- Sensibiliser le corps médical quant aux bénéficiaires de l'AMU ;
- Permettre aux bénéficiaires de l'AMU de choisir leurs prestataires de soins ;

Accueil et droits des patients

- Garantir l'accompagnement des patients lors de consultations médicales à des fins de compréhension linguistique et culturelle ;
- Individualiser et automatiser les droits sociaux ;

Maisons de repos et de soins

- Garantir des soins de santé « sensibles aux cultures » au sein des maisons de repos et de soins ;

Statistiques

- Systématiser l'usage de la variable origine dans les statistiques du chômage et de l'emploi ;
- Entrer le monitoring dans la pratique usuelle des statistiques produites de manière classique et à échéance régulière par view.brussels et par Actiris ;

Testing

- Renforcer les outils de contrôle afin de mener des contrôles de manière proactive ;
- Organiser des campagnes de testing, mener des analyses des risques (audit et labellisation) ;
- Augmenter les moyens alloués à l'inspection régionale afin qu'elle puisse mener à bien les tests relatifs aux discriminations à l'embauche et sanctionner de manière adéquate ;
- Développer et simplifier les tests de situation relatifs aux discriminations à l'embauche, ainsi qu'aux CV anonymes ;
- Réaliser des tests proactifs dans le secteur public comme privé, sans attendre de plaintes ;

Diversité

- Renforcer les plans de diversité et conditionner, pour toute entreprise, l'octroi d'une aide à l'embauche à la conclusion et à la mise en œuvre d'un plan de diversité ;

- Ervoor te zorgen dat de overheidssector een voorbeeldsector is, een voorbeeldfunctie en een voortrekkersrol vervult en een hele reeks voorschriften inzake diversiteit en discriminatiebestrijding in de praktijk brengt ;
- Bindende streefcijfers op basis van herkomst in de diversiteitsplannen van publieke, lokale en gewestelijke ondernemingen op te nemen ;
- De gemengdheid van de profielen op basis van herkomst op alle niveaus van de hiërarchie aan te moedigen ;
- Een denkoefening te houden die rekening houdt met de verschillende gevoeligheden inzake levensbeschouwelijke diversiteit binnen de instellingen van openbaar nut in het Brussels Gewest ;
- De op sectoraal niveau uitgevoerde acties te versterken. De sociale partners aan te moedigen om positieve actieprogramma's op sectoraal niveau uit te voeren, met name in de meest gedegradeerde sectoren van de arbeidsmarkt (anonieme cv's, situatietests, en substantiële middelen voor werknemers om gerechtelijke stappen te ondernemen tegen discriminatie) ;
- De omkaderingsnormen in deze cruciale sectoren te verhogen en de banen die tijdens de pandemie essentieel bleken te zijn, te herwaarderen ;
- Een gewestelijk monitoringinstrument voor diversiteit in het openbaar ambt in te voeren ;
- Een diversiteitsbeleid op te leggen met antidiscriminatieclausules, diversiteitsplannen en intelligente streefcijfers voor alle sectoren ;
- De diversiteitsplannen vast te stellen voor een periode van vijf jaar in plaats van twee ;
- De werkingsmiddelen van het gewestelijk diversiteitscommissie te verhogen ;
- Te voorzien in de formalisering van de plenaire vergaderingen en de vergaderingen tussen diversiteitsverantwoordelijken op een meer operationele wijze (gewestelijk diversiteitscomité) ;
- De diversiteitssubsidies te hervormen en te koppelen aan de daadwerkelijke uitvoering van een diversiteitsmanager, een diversiteitsactieplan en acties die in overeenstemming zijn met de prioritaire doelstellingen van de regering ;
- Een verplichting in te voeren voor ondernemingen om een diversiteitsplan te hebben, indien de onderneming overheidssubsidies of met name werkgelegenheidssteun ontvangt ;
- De diversiteitsmanagers om te dopen tot « diversiteitsadviseurs » ;
- De collectieve arbeidsovereenkomsten 38 en 95 van de Nationale Arbeidsraad over de verplichting van gelijke behandeling systematisch op te nemen in de diversiteitsplannen ;
- Faire en sorte que le secteur public soit un secteur exemplaire, qu'il ait un rôle d'exemplarité et de pionnier, et de mettre en pratique toute une série de préceptes en matière de diversité et de lutte contre les discriminations ;
- Introduire des objectifs chiffrés et contraignants sur la base de l'origine dans les plans de diversité des entreprises publiques, locales et régionales ;
- Encourager la mixité des profils sur la base de l'origine à tous les échelons de la hiérarchie ;
- Mener une réflexion qui tienne compte des différentes sensibilités sur la diversité convictionnelle au sein des organismes d'intérêt public en Région bruxelloise ;
- Renforcer les actions mises en œuvre au niveau sectoriel. Inciter les partenaires sociaux à mettre en œuvre des programmes d'action positive au niveau sectoriel en particulier dans les secteurs les plus dégradés du marché du travail (CV anonymes, tests de situation, et des moyens substantiels pour que les travailleurs puissent agir en justice contre les discriminations) ;
- Relever les normes d'encadrement dans ces secteurs cruciaux et revaloriser les métiers dont on a découvert le caractère essentiel durant la pandémie ;
- Mettre en place un outil de suivi régional de la diversité au sein de la fonction publique ;
- Imposer une politique de diversité contenant des clauses anti-discriminatoires, des plans de diversité et des objectifs chiffrés et intelligents à l'ensemble des secteurs ;
- Fixer les plans diversité pour une durée de cinq ans et non plus deux ;
- Augmenter les moyens de fonctionnement du comité régional de la diversité ;
- Prévoir la formalisation des réunions plénières et des réunions entre managers de la diversité de manière plus opérationnelle (comité régional de la diversité) ;
- Réformer les subsides diversité et de le lier à la mise en place effective d'un manager diversité, d'un plan d'action diversité et d'actions qui soient en lien avec les objectifs prioritaires du gouvernement ;
- Instaurer une obligation de plan de diversité en entreprise, si l'entreprise reçoit des subsides publics ou surtout des aides à l'emploi ;
- Renommer les managers diversité en « conseillers diversité » ;
- Inclure systématiquement les conventions collectives de travail 38 et 95 du Conseil national du travail sur l'obligation de traitement égalitaire dans les plans diversité ;

- De positieve acties van ondernemingen aan te moedigen en te ondersteunen en een zwarte lijst van slechte voorbeelden op te stellen ;

Samenwerking

- De openbare diensten en instellingen, met mensen die « deskundigen op het terrein » worden genoemd, die levenservaring hebben, die niet te vinden is in een CV of een diploma meer te laten samenwerken ;
- Na te denken over manieren om op een meer structurele manier samen te werken met de verenigingssector, die in contact staat met de kwetsbare groepen. Te voorzien in begrotingen en de rol en de deskundigheid van verenigingen die rechtstreeks in contact staan met de doelgroepen te versterken ;
- De samenwerking met de verschillende diensten te versterken, zowel intern als binnen Actiris, maar ook met partners om als tussenschakel te fungeren ;

Inclusie

- De steun voor de garantie van een oplossing en een concrete tewerkstelling te versterken ;
- Originele, creatieve en alternatieve manieren te vinden om dichterbij de mensen te komen die het verst van de arbeidsmarkt af staan ;
- De nadruk te leggen op positieve en haalbare acties op het terrein, dicht bij de praktijk.
- Het zelfstandig ondernemerschap te promoten als een gelijkwaardig alternatief voor tewerkstelling en voor economische inschakeling in de bestaande inschakelingsprocessen in Brussel ;

Evaluatie

- Gemeenschappelijke en geïntegreerde instrumenten te ontwikkelen voor de evaluatie van het plan en de diagnose ;
- Een catalogus van gemeenschappelijke transversale acties voor de instellingen op te stellen, maar ook een catalogus waaruit de instellingen gemakkelijker kunnen putten om te worden ondersteund bij de uitvoering van hun actieplan ;
- Toezicht te houden op discriminatie en oplossingen te zoeken voor de sector door middel van wijzigingen van bestaande sectorale overeenkomsten op het niveau van Brussel met bepaalde sectoren, met name de hotelsector, de bouwsector en de elektronica-sector ;
- Op maat gesneden positieve acties te ondernemen en jaarlijkse tussentijdse verslagen op te stellen om een beter toezicht te waarborgen ;
- De toezicht op plannen en clausules te eisen door in elke dienst een gespecialiseerde ambtenaar aan te wijzen ;

- Impulser et soutenir les actions positives des entreprises et établir une liste noire des mauvais exemples ;

Collaboration

- Travailler davantage, pour les services publics et les institutions, avec ceux et celles que l'on appelle « les experts du terrain », qui ont l'expérience du vécu, qui ne se retrouve pas dans un CV ou un diplôme ;
- Réfléchir à des pistes de collaboration plus structurée avec le monde associatif, qui est en contact avec les publics fragilisés. Prévoir des budgets et renforcer le rôle et l'expertise associatif directement en contact avec les publics concernés ;
- Renforcer la collaboration avec les différents services, que ce soit en interne ou au sein d'Actiris, mais aussi avec les partenaires pour faire le relais ;

Inclusion

- Renforcer davantage l'accompagnement vers la garantie d'une solution et un emploi concret ;
- Trouver des moyens originaux, créatifs, alternatifs, pour aller au plus près des publics les plus éloignés du marché de l'emploi ;
- Mettre l'accent sur des actions positives et réalisables sur le terrain, proche de la pratique.
- Présenter le travail indépendant comme une alternative équivalente à l'emploi et à l'insertion économique dans les processus d'insertion existants à Bruxelles ;

Évaluation

- Développer des outils communs et intégrés pour l'évaluation du plan et le diagnostic ;
- Établir un catalogue d'actions communes transversales pour les institutions, mais aussi un catalogue dans lequel les institutions pourraient puiser plus facilement afin d'être soutenues dans la réalisation de leur plan d'actions ;
- Faire un suivi, une veille des discriminations et rechercher de solutions pour le secteur par le biais d'avenants aux conventions sectorielles existantes au niveau bruxellois avec certains secteurs, notamment l'hôtellerie, le secteur de la construction et le secteur de l'électronique ;
- Mettre en place des actions positives sur mesure et des rapports annuels intermédiaires pour assurer un meilleur suivi ;
- Exiger un suivi des plans et des clauses en désignant, un ou une fonctionnaire spécialisé(e) dans chaque service ;

- Een globale diagnose op het niveau van de gewestelijke overheidsdienst te stellen en verschillende gegevens die verband houden met zowel het personeelsbeheer als het welzijnsbeleid te integreren en thematische analyses uit te voeren ;

Sanctie

- De arbeidsinspectie ruimere bevoegdheden te geven in de strijd tegen discriminatie ;
- Het sanctiemechanisme om geleidelijk over te gaan van tijdelijke naar definitieve sancties te herzien ;
- Te steunen op de deskundigheid van de verschillende actoren (Unia, Actiris en het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen) om te zien hoe concreet opgetreden kan worden om de regering nieuwe maatregelen voor positieve actie voor te stellen ;

Melding

- Zich niet te beperken tot het registreren van klachten maar ook de risico's opsporen en preventieve en corrigerende maatregelen te nemen ;
- Een luisterlijn en een specifiek contactpunt voor werknemers in overheidsdienst op te richten ;
- Een specifieke interne meldingsprocedure voor werknemers in overheidsdienst vast te stellen ;
- Het gebruik van de diensten in het kader van de overeenkomst met Unia en het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen (IGVM) nieuw leven in te blazen ;
- De bescherming tegen vergeldingsmaatregelen voor het melden van racistische daden of uitlatingen te verhogen ;
- Beter rekening te houden met de situatie van de vrijzinnige moslims in de meldingen ;
- Op gewestelijk niveau de mogelijkheid te overwegen voor de sociale partners om zich rechtstreeks tot de sociale inspectie te wenden.

II.4. Verzoeken aan de Regering van de Federatie Wallonië-Brussel en de Vlaamse Gemeenschap :

Sensibilisering

- Opleidings- en pedagogische instrumenten voor alle bij het onderwijs betrokken partijen voor te stellen (scholen en verenigingen) ;
- Mediacampagnes te voeren tegen racisme en antisemitisme ;

- Etablir un diagnostic global au niveau de la fonction publique régionale et y intégrer différentes données qui relèvent à la fois de la gestion des ressources humaines, de la politique du bien-être, effectuer des analyses thématiques ;

Sanction

- Doter l'inspection du travail de pouvoirs plus étendus en matière de lutte contre les discriminations ;
- Revoir le mécanisme des sanctions pour aller graduellement des sanctions temporaires aux sanctions définitives ;
- S'appuyer sur l'expertise des différents acteurs (Unia, Actiris et l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes) pour voir comment agir concrètement pour proposer au gouvernement de nouvelles mesures d'actions positives ;

Signalement

- Ne pas se limiter à l'enregistrement des plaintes, mais détecter également les risques, mener des actions préventives et correctives ;
- Mettre en place un service d'écoute et un point de contact spécifique pour les agents des services publics ;
- Définir une procédure spécifique en cas de signalement interne pour les agents des services publics ;
- Redynamiser le recours aux services prévus par la convention avec Unia et l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes (IEFH) ;
- Améliorer la protection contre les représailles suivant le signalement d'actes ou propos racistes ;
- Mieux prendre en compte la condition des laïcs musulmans dans les signalements.
- Réfléchir au niveau régional à la possibilité pour les partenaires sociaux de saisir directement l'Inspection sociale.

II.4. Demandes au Gouvernement de la Fédération Wallonie-Bruxelles et à la Communauté flamande :

Sensibilisation

- Proposer des formations et des outils pédagogiques pour tous les acteurs de l'éducation (monde scolaire & associatif) ;
- Mener des campagnes dans les médias contre le racisme et l'antisémitisme ;

- Een analyse te maken van het mediagebruik door de verschillende minderheidsgroepen en van de discriminerende praktijken in de verschillende media ;
- Wat de bestrijding van antisemitisme betreft, een actieplan in de loop van de tijd op te stellen, door middel van bewustmakings- en preventiewerk, dat erop gericht is dagelijks vooroordelen te ontkrachten en de diversiteit van de joodse wereld te tonen. Bewustmaking, onderwijs, uitrusting en opleiding van onze jongeren op school, maar ook van onze volwassenen, door voorrang te geven aan intermediaire actoren.
- Het verdoken antisemitisme te bestrijden, dat een van de blinde vlekken lijkt te zijn in de strijd tegen racisme.

Opleiding

- De opleiding van actoren te versterken, zoals leraren op scholen, sociale actoren, ambtenaren in overheidsdiensten die in direct contact met de bevolking staan en personeel in de gezondheidszorg, op het gebied van de bestrijding van rassendiscriminatie ;
- De opleiding van mediaprofessionals te promoten op het gebied van beelden en referentiekaders inzake diversiteit en racismebestrijding, in partnerschap met de hogescholen en universiteiten ;

Onderwijs

- De gemeenschappen te vragen om het begrip « samenleven » en « diversiteit » te integreren in het leerplan van de cursus « filosofie en burgerschap » ;
- Samen te werken met de hogescholen en universiteiten voor journalistiek en communicatie om te zorgen voor de opleiding op het vlak van beelden en referentiekaders op het vlak van diversiteit en antidiscriminatie ;
- Een oriëntatie van migranten en etnische minderheden aan te bieden op alle opleidingen in de gezondheidszorg ;
- De kwalificaties van mensen van niet-Europese origine en buitenlandse afgestudeerden volledig te erkennen ;
- De objectieve analyse van de oorzaken van de ondervertegenwoordiging, uit te diepen bijv. in welke mate de niet-erkenning van kwalificaties een rol speelt ;
- De competenties zo snel mogelijk in kaart te brengen in het opvangproces en diploma's zo snel mogelijk te erkennen via de lokale en gewestelijke overheden ;
- De huidige procedures voor de gelijkstelling van buitenlandse diploma's te wijzigen, te vergemakkelijken en kosteloos te maken
- De ongelijkheden te bestrijden op onderwijsgebied door de emancipatie van eenieder via het onderwijs te bevorderen.

- Réaliser une analyse de la consommation médiatique des différents groupes minoritaires, et des pratiques discriminatoires dans les différents médias ;
- Concernant la lutte contre l'antisémitisme, construire un plan d'action dans le temps, à travers un travail de sensibilisation et de prévention, visant à déconstruire au quotidien les préjugés et à donner à voir la diversité du monde juif. Sensibiliser, éduquer, outiller et former nos jeunes dans les écoles, mais également nos adultes, en donnant la priorité aux acteurs intermédiaires.
- Lutter contre l'invisibilisation de l'antisémitisme qui apparaît comme l'un des angles morts de la lutte antiraciste.

Formation

- Renforcer la formation des acteurs, tel que le corps professoral des écoles, des acteurs sociaux, les fonctionnaires en contact direct avec la population dans les administrations publiques, et le personnel de santé sur la lutte contre les discriminations raciales ;
- Promouvoir la formation des professionnels des médias aux images et cadres de référence en matière de diversité et de lutte contre le racisme en partenariat avec les hautes écoles et université ;

Enseignement

- Demander aux communautés d'intégrer la notion de vivre-ensemble, et de la diversité dans le programme du cours de « philosophie et citoyenneté » ;
- Collaborer avec les Hautes-écoles et universités de journalisme et de communication afin d'assurer la formation des images et cadre de référence en matière de diversité et de lutte contre les discriminations ;
- Offrir une orientation des personnes migrantes et des minorités ethniques vers toutes les formations de soins de santé ;
- Reconnaître pleinement les qualifications des personnes d'origine non européenne et diplômées de l'étranger ;
- Approfondir l'analyse objective des causes de la sous-représentation, par exemple dans quelle mesure la non-reconnaissance des diplômes joue un rôle ;
- Cartographier les compétences au plus vite lors du processus d'accueil et reconnaître les diplômes via les collectivités territoriales dans les plus brefs délais ;
- Modifier, faciliter et rendre gratuites les procédures actuelles d'équivalence des diplômes étrangers et de validation des compétences ;
- Lutter contre les inégalités scolaires en favorisant l'émancipation de chacun par l'éducation.

- Op een voluntaristische manier te strijden tegen het fenomeen van schoolse segregatie. Het is ook van belang het taalonderwijs, waaronder het Nederlands, te versterken om de beroepsmobiliteit te bevorderen.

III. Sluiting van de werkzaamheden

De commissie, nadat ze kennis van de aanbevelingen genomen heeft, beslist haar werkzaamheden te sluiten, en een verslag te publiceren.

– Vertrouwen wordt geschonken aan de rapporteurs voor het opstellen van het verslag.

De Rapporteurs,

Leila AGIC
Véronique LEFRANCQ
Farida TAHAR

De Voorzitter,

Margaux DE RÉ

- Lutter de manière volontariste contre le phénomène de ségrégation scolaire. Il importe également de renforcer l'apprentissage des langues, dont le néerlandais, afin de favoriser la mobilité professionnelle.

III. Clôture des travaux

La commission, ayant pris connaissance de ces recommandations, décide de clôturer ses travaux et de publier un rapport.

– Confiance est faite aux rapporteuses pour la rédaction du rapport.

Les Rapporteuses,

Leila AGIC
Véronique LEFRANCQ
Farida TAHAR

La Présidente,

Margaux DE RÉ