



conseil pour l'élimination  
du racisme  
raad voor de uitbanning  
van racisme  
.brussels 

---

# AVIS D'INITIATIVE

Avis de début de législature 2024-2029  
*Recommandations*

---

Avis adopté par le CONSEIL le

18 décembre 2025

## Avis

Dans ce présent **Avis de début de législature 2024-2029**<sup>1</sup>, le **Conseil** formule des recommandations autour de cinq domaines prioritaires :

- Prévention et sensibilisation ;
- Accès au logement ;
- Marché de l'emploi ;
- Accès aux services sociaux et aux soins de santé ;
- Sécurité et espace public.

*BRU-El\_ZO n'ayant pas disposé des ressources humaines nécessaires pour participer aux travaux liés à cet avis d'initiative, ne souhaite pas s'y associer et ne se prononce pas sur les recommandations qui y sont formulées.*

### 1. Prévention et sensibilisation

#### 1.1 Soutenir le rôle de la société civile

**Le Conseil recommande :**

- De pérenniser les financements du secteur associatif engagé dans la lutte contre le racisme ;
- De soutenir les projets qui valorisent les récits minoritaires et les apports de l'immigration à travers l'art, la culture et la création audiovisuelle.

#### 1.2 Développer l'éducation critique aux médias et aux réseaux sociaux

**Le Conseil recommande :**

- De créer un référentiel pédagogique régional intégrant les enjeux de racisme, de désinformation et de complotisme, destiné tant au milieu scolaire qu'à celui de l'éducation permanente ;
- De travailler avec les autres niveaux de pouvoir à un cadre européen de régulation des réseaux sociaux qui protège les minorités et respecte la liberté d'expression.

#### 1.3 Promouvoir une communication publique inclusive

**Le Conseil recommande :**

- De diffuser largement le *Guide de communication inclusive* auprès des administrations bruxelloises et d'en assurer la mise à jour ;
- De veiller à ce que les modes et les supports de communication prennent en compte l'approche intersectionnelle du racisme, c'est-à-dire la manière dont s'articulent et se renforcent les différentes formes d'oppression existantes dans la société (racisme, sexisme, classisme, validisme, homophobie, etc.).

---

<sup>1</sup> Pour un exposé étoffé des recommandations, nous vous invitons à lire la version complète dont ce document constitue la version synthétique.

## 1.4 Promouvoir la reconnaissance mémorielle et le décentrement

### Le Conseil recommande :

- D'élargir le calendrier des commémorations officielles et d'y associer des événements culturels et pédagogiques (p. ex. ; 15 mars - lutte contre l'islamophobie ; 25 mars - victimes de l'esclavage ; 2 août - génocide des Roms) ;
- D'établir, avec les associations de personnes afrodescendantes, une journée officielle dédiée à la reconnaissance des impacts du colonialisme ;
- De soutenir les visites guidées engagées et les approches antiracistes de l'héritage urbain ;
- De reconnaître officiellement un Musée public régional des migrations en collaboration avec les groupes sociaux qui composent l'histoire bruxelloise, les universités et les musées existants<sup>2</sup> ;
- En concertation avec la Fédération Wallonie-Bruxelles, d'intégrer dans les référentiels scolaires :
  - Les contributions historiques, scientifiques et culturelles des sociétés non-européennes ;
  - Une analyse historique du racisme ;
  - Une analyse critique de la colonisation, des migrations et de l'antisémitisme ;
  - De sensibiliser les enseignants dès la formation initiale et tout au long de la carrière à l'importance du décentrement.

## 1.5 Renforcer l'action des communes

### Le Conseil recommande :

- De généraliser l'usage de l'analyse d'impact sur l'égalité des chances dans les administrations locales ;
- De former systématiquement les agents communaux aux enjeux du racisme et des discriminations croisées ;
- D'accompagner les correspondants « Égalité des chances » par des moyens dédiés et des espaces d'échanges ;
- D'allouer des budgets spécifiques pour soutenir les campagnes et partenariats locaux ;
- De développer un cadre régional de coopération intercommunale pour mutualiser les outils et les bonnes pratiques pour lutter contre le racisme.

## 1.6 Repenser la relation police-population

### Le Conseil recommande :

- Au niveau fédéral, de clarifier la notion de « motifs raisonnables » de contrôle d'identité pour empêcher les contrôles arbitraires ;
- D'améliorer l'enregistrement et le rapportage des délits de haine par la police et le parquet ;
- De rendre obligatoire et d'uniformiser la formation continue des policiers à la détection des biais cognitifs et à l'accueil des victimes ;

<sup>2</sup> Le Conseil rappelle qu'un musée des migrations existe déjà à Bruxelles depuis 2019 ; à l'initiative de l'asbl le foyer et estime que celui-ci mériterait une reconnaissance officielle pour favoriser son développement.

- De créer un mécanisme de protection pour les lanceurs d'alerte au sein de la police ;
- D'œuvrer activement au renforcement de l'indépendance du Comité P.

## 1.7 Lutter contre les discriminations dans les espaces de socialisation

### Le Conseil recommande :

- Dans le secteur festif, de prévoir des incitants forts à la formation des agents de sécurité, programmeurs et responsables d'établissement ;
- Dans le sport amateur, de soutenir l'adoption de règlements intérieurs antiracistes, de diffuser les outils existants (notamment la mallette pédagogique *Stop Racism in Sport*) et d'intégrer la prévention des discriminations dans les critères de subvention.

## 1.8 Accorder une attention spécifique à certains publics vulnérables et/ou minorisés

### Le Conseil recommande :

- De reconnaître l'antitsiganisme comme racisme systémique et d'enseigner l'histoire du *Samudaripen* (génocide des Roms) ;
- D'alerter et de dénoncer les préjugés et discours de haine envers les personnes musulmanes ou perçues comme telles ;
- De garantir les droits des groupes minoritaires, notamment les personnes migrantes avec ou sans titre de séjour et de protéger leur droit à la sécurité dans l'espace public et dans les transports ;
- De combattre la recrudescence des discours et actes antisémites, de prévenir tout amalgame entre ascendance juive et politique israélienne et de renforcer durablement le mécanisme interfédéral de lutte contre l'antisémitisme et d'élargir ce mécanisme à d'autres types de racisme ;
- De soutenir les travaux d'*Urban.brussels* sur la décolonisation de l'espace public, et de veiller à en assurer le suivi ainsi que le financement ;
- De soutenir l'organisation d'événements socio-culturels autour des héritages du colonialisme et de l'esclavage, en cohérence avec les deux *Décennies internationales des personnes afrodescendantes* (2015-2024 & 2025-2034).

## 2. Accès au logement

### 2.1 Renforcement des mécanismes de contrôle

#### Le Conseil recommande :

- D'améliorer l'effectivité des tests de situation en augmentant le nombre de contrôles effectifs et en garantissant leur reconnaissance comme preuve en justice ;
- De renforcer les effectifs de l'inspection du logement (DIRL), en augmentant les ressources humaines pour assurer un meilleur suivi des dossiers ;
- De soutenir les associations de terrain, en leur fournissant les moyens nécessaires pour mener des tests de situations et appels mystères réguliers et fiables ;

- De développer des outils numériques de signalement, notamment des plateformes accessibles pour faciliter les plaintes et le suivi des cas de discrimination.

## **2.2 Sensibilisation des acteurs du logement**

### **Le Conseil recommande :**

- D'organiser des campagnes d'information à destination des bailleurs et des agences immobilières, pour les sensibiliser aux enjeux de la discrimination et à leurs obligations légales ;
- De mettre en place des formations régulières destinées aux professionnels du secteur sur la lutte contre les discriminations, incluant des modules sur les biais cognitifs et la gestion de la diversité ;
- De promouvoir les bonnes pratiques en matière de sélection des locataires, en mettant à disposition des guides et des outils adaptés.

## **2.3 Accompagnement des victimes de discrimination**

### **Le Conseil recommande :**

- De renforcer les dispositifs d'accompagnement et d'assistance juridique, en créant des guichets uniques d'information et de soutien pour les personnes confrontées à des discriminations ;
- De mettre en place des services de médiation, pour faciliter la résolution amiable des conflits liés à la discrimination dans le logement ;
- D'assurer une meilleure coordination entre les acteurs concernés, notamment les associations de terrain, les services publics et les institutions judiciaires, afin d'offrir un soutien intégré et efficace aux victimes.

## **2.4 Prise en compte des publics particulièrement exposés**

### **Le Conseil recommande :**

- D'adapter les politiques publiques aux spécificités des personnes sans titre de séjour, en tenant compte de leur exclusion du logement social et de leur vulnérabilité accrue sur le marché privé ;
- De renforcer les dispositifs d'accès au logement pour les personnes en situation de précarité, notamment à travers le secteur des maisons d'accueil et service d'aide aux sans chez-soi, en tenant compte des discriminations multiples qu'elles subissent ;
- De développer des politiques spécifiques pour les femmes seules et les familles monoparentales, afin de lutter contre la double discrimination liée au genre et à la situation familiale.

## **2.5 Approche intersectionnelle et lutte contre la précarité**

### **Le Conseil recommande :**

- D'intégrer une approche intersectionnelle dans les politiques de logement, afin de mieux comprendre et combattre les discriminations multiples subies par les personnes à faibles revenus issues de groupes minorisés ;

- De lier les politiques de lutte contre les discriminations à celles de lutte contre la pauvreté, en reconnaissant que les inégalités économiques aggravent les discriminations dans l'accès au logement.

### 3. Marché de l'emploi

*Les organisations représentatives des classes moyennes ne souhaitent pas s'associer aux recommandations formulées dans cette section.*

#### 3.1 Renforcer les outils de lutte contre la discrimination à l'embauche

**Le Conseil recommande :**

- De renforcer les moyens de l'Inspection régionale de l'emploi (IRE) pour contrôler les discriminations à l'embauche, en collaboration avec les points de signalements et les acteurs actifs dans l'accompagnement des chercheurs d'emploi ;
- De soutenir la réalisation de tests de situation proactifs, réguliers et juridiquement sécurisés ;
- D'encourager des formations aux entreprises en cas de sanctions ;
- D'améliorer l'accessibilité aux recours ;
- De renforcer la visibilité des canaux de plainte, de simplifier les démarches et de mettre en place un accompagnement de proximité avec le tissu associatif local, à la lumière de ce qui est déjà réalisé dans le Plan bruxellois d'inclusion des personnes LGBTQIA+<sup>3</sup> ;
- D'intégrer des clauses antidiscriminatoires dans les marchés publics.

#### 3.2 Suivre les politiques de diversité et de lutte contre les discriminations

**Le Conseil recommande :**

- D'inciter les directions et départements RH à développer une politique anti discriminante et antiraciste forte, connue du personnel et avec des règles claires et accessibles à toutes et tous sur les comportements inacceptables, les processus de signalement et la grille de sanctions ;
- De former les directions, le personnel des ressources humaines et les représentants du personnel à la lutte contre le racisme et aux discriminations intersectionnelles afin qu'ils puissent les identifier et apporter, au besoin, les réponses adéquates ;
- D'encourager les employeurs à mettre en place un monitoring de la diversité, proportionné à la taille et aux ressources de l'organisation ;
- D'octroyer davantage de moyens pour les plans diversité en entreprises. Dans les cas d'entreprise ou un conseil d'entreprise existe, il est nécessaire de renforcer les équipes de formation syndicale et les possibilités de libération pour les représentants syndicaux pour le suivi de ces plans ;
- D'institutionnaliser et financer la fonction de « manager diversité » afin de promouvoir l'inclusion et l'égalité des chances.

---

<sup>3</sup> [Plan bruxellois d'inclusion des personnes LGBTQIA+](#).

### 3.3 Renforcer la formation comme levier de transformation

**Le Conseil recommande :**

- De mettre en place et financer durablement des trajectoires de soutien et des programmes de formation dans les entreprises et les administrations visant à prévenir toute forme de discrimination ;
- D'encourager les employeurs à former les personnes de confiance, conseillers en prévention et services d'inspection à la reconnaissance et au traitement du racisme, dans le cadre de la loi Bien-être au travail.

### 3.4 Valoriser les compétences des personnes appartenant à un groupe minorisé<sup>4</sup>

**Le Conseil recommande :**

- De valoriser les acquis de l'expérience (VAE), de reconnaître les compétences acquises de façon informelle et de soutenir les OISP et Missions locales dans ces démarches ;
- De simplifier les équivalences de diplômes et de développer des formations qualifiantes accessibles.

### 3.5 Soutenir l'insertion des personnes sans-papiers disposant d'une offre d'emploi

Le **Conseil** rappelle les recommandations de Brupartners<sup>5</sup> concernant l'accès des femmes sans-titre de séjour sur le marché de l'emploi et souscrit à ses recommandations.

**Le Conseil recommande :**

- De faciliter généralement l'accès au Permis de travail B pour les personnes sans-papiers disposant d'une offre dans un secteur en pénurie.

## 4. Accès aux services sociaux et aux soins de santé

### 4.1 Assurer un soutien structurel au secteur social-santé

**Le Conseil recommande :**

- D'assurer un financement structurel, suffisant et prévisible aux acteurs du secteur : transformation des subsides facultatifs en subsides structurels, indexation automatique et financement stable des équipes de terrain et de support ;
- De maintenir une offre de services physiques (non numériques), indispensable à l'accessibilité.

---

<sup>4</sup> Un « groupe minorisé » n'est pas défini par sa taille numérique, mais par son expérience de discrimination collective et de traitement inégal au sein d'une société.

<sup>5</sup> BRUPARTNERS, Avis d'initiative du 20 mars 2025 « Les femmes étrangères sur le marché de l'emploi bruxellois », recommandation n°2.9, disponible sur [A-2025-004-BRUPARTNERS-FR.pdf](#).

## 4.2 Garantir l'accès des personnes racialisées aux soins et services essentiels<sup>6</sup>

### Le Conseil recommande :

- Une concertation urgente avec les CPAS pour éliminer les obstacles administratifs au recours à l'AMU et de plaider au niveau fédéral pour une réforme de ses modalités d'octroi afin d'améliorer son efficacité ;
- De mieux cerner les difficultés d'accès des personnes racialisées et d'objectiver les inégalités de santé (mentale et physique) ;
- De solliciter les universités, les hautes écoles et autres centres de recherches afin de réaliser des recherches académiques permettant de produire des statistiques utiles permettant d'analyser les inégalités de santé liées au racisme et à la discrimination, à travers par exemple des formulaires d'auto-déclaration d'appartenance ethnique ou identitaire. Des précautions importantes devront donc être prévues pour éliminer les risques liés à la collecte et à l'archivage de ces données ;
- De veiller à impliquer directement les communautés concernées par les discriminations structurelles dans les recherches, comités d'accompagnement et évaluations.

## 4.3 Renforcer la santé mentale et lutte contre le racisme

Le Conseil salue l'étude exploratoire d'UNIA sur l'impact du racisme sur la santé mentale et physique<sup>7</sup>.

### Le Conseil recommande :

- De soutenir les établissements de santé mentale, notamment via des services d'interprétariat et de médiation ;
- De créer des services spécialisés sur le lien racisme-santé mentale, de renforcer la formation du personnel (biais cognitifs, médiation culturelle) et de reconnaître l'impact des micro-agressions ;
- De mettre en place un protocole clair d'aide aux victimes de racisme et de réviser la législation sur la cyberhaine pour une meilleure protection.

## 4.4 Former les soignants et améliorer les pratiques professionnelles

### Le Conseil recommande :

- D'intégrer, dans les curricula et la formation continue des soignants, un module sur les biais cognitifs et le décentrement ;
- De former les services RH aux techniques de recrutement objectif et inclusif ;
- D'enrichir les supports pédagogiques médicaux pour mieux refléter la diversité ethnique des patients.

<sup>6</sup> Les services essentiels comprennent non seulement les soins de santé mais également les services publics d'information et d'accès aux droits (CPAS, administrations communales...).

<sup>7</sup> Étude menée dans le cadre de la réalisation de l'action 42 du Plan bruxellois de lutte contre le racisme : UNIA, « Étude exploratoire sur la prise en compte du racisme sur la santé mentale et physique des personnes » : [www.unia.be/files/Rapport-final.pdf](http://www.unia.be/files/Rapport-final.pdf).

## 4.5 Actions sectorielles spécifiques

### Le Conseil recommande :

- De soutenir des projets qui renforcent les liens entre maisons de repos et quartiers où elle se trouvent, afin de réduire l'impact des stéréotypes ;
- Concernant l'EVRAS, de former les animateurs aux biais cognitifs et au décentrement, afin de favoriser une approche tenant compte des contextes culturels des jeunes.

## 5. Sécurité et espace public

Le **Conseil** rappelle que le racisme et les discriminations genrées se manifestent de façon croisée dans l'espace public bruxellois. Les femmes, et de manière encore plus aiguë les femmes racialisées, y subissent un harcèlement plus fréquent que d'autres catégories de la population. D'autres groupes vulnérables : personnes en situation précaire, sans titre de séjour, ou appartenant à une minorité visible sont également exposés.

### 5.1 Garantir la sécurité et la liberté de circulation face au racisme dans l'espace public

#### Le Conseil recommande :

- De réaliser des campagnes de sensibilisation avec une approche intersectionnelle, en diffusant dans les gares et stations de la STIB des affichages et messages rappelant qu'aucune forme de harcèlement (raciste, sexiste, classiste, validiste, etc.) n'est tolérée, et qu'il est possible pour chaque usager d'intervenir de manière raisonnée pour faire cesser une situation de harcèlement ;
- De garantir que le dépôt de plainte pour toute personne victime de faits de violence ou d'abus soit toujours possible et encouragé, indépendamment du statut de séjour, et de dissocier clairement les procédures de contrôle administratif de l'accès aux droits et services dans l'espace public, notamment en matière de mobilité et de sécurité ;
- D'établir des partenariats avec des associations de terrain pour la récolte et le suivi des plaintes, à l'exemple de ce qui existe dans le Plan bruxellois d'inclusion des personnes LGBTQIA+ ;
- D'améliorer la formation du personnel de terrain (équipes d'intervention de la STIB et police de proximité) à la détection des biais cognitifs et aux enjeux de racisme et de discrimination, afin d'éviter toute stigmatisation supplémentaire ;
- D'apporter des garanties réelles aux personnes sans titre de séjour quant au fait qu'un dépôt de plainte ne puisse les exposer à une procédure d'expulsion. Le Conseil propose de dissocier clairement les procédures de contrôle de la réglementation administrative fédérale sur le droit de séjour de l'accès aux droits et services dans l'espace public et notamment les droits à la mobilité et à la sécurité<sup>8</sup>.

<sup>8</sup> La Région pourrait notamment s'inspirer du concept de *sanctuary cities* aux Etats-Unis dans lesquels la police locale ne participe pas aux contrôles du droit de séjour.

## 5.2 Favoriser l'accessibilité et l'inclusion dans l'espace public

### Le Conseil recommande :

- D'élaborer une charte d'inclusion pour l'espace public, intégrant des normes d'accessibilité, de sécurité et de représentation (genre, origine sociale, origine ethnique, handicap, etc.) ;
- De promouvoir la méthodologie des marches exploratoires existantes à Bruxelles, en communiquant de manière ciblée à leur sujet pour favoriser la participation de groupes minorisés et en renforçant le suivi institutionnel des recommandations issues de ces démarches ;
- D'adapter l'application Fix My Street pour permettre la remontée d'informations relatives aux zones d'insécurité perçue (éclairage, aménagements, etc.) et de prioriser les interventions urbanistiques correspondantes ;
- De sensibiliser les acteurs de l'urbanisme par des ateliers et événements (comme les Journées du Matrimoine) visant à démocratiser l'espace public selon une approche féministe et antiraciste ;
- De maintenir certaines facilités tarifaires pour les demandeurs d'emploi et d'approfondir les tarifs adaptés aux besoins et à la situation économique des usagers ;
- De soutenir les initiatives favorisant la présence et la participation de jeunes femmes racialisées dans l'espace public, notamment :
  - Par la promotion d'ateliers d'autodéfense féministe ;
  - Par l'amélioration continue des infrastructures de loisirs (centres culturels, terrains de sport urbains, etc.) repensées de manière participative.

## 5.3 Décoloniser l'espace public

Le Conseil salue l'adoption du plan d'action pour la décolonisation de l'espace public en Région bruxelloise et invite le Gouvernement à soutenir Urban.brussels pour en assurer le suivi et le financement.

### Le Conseil recommande :

- De partir des préoccupations des groupes minorisés par le colonialisme et des associations œuvrant à l'antiracisme, en les incluant à toutes les étapes du processus de décolonisation ;
- D'assurer une communication large autour des initiatives de décolonisation<sup>9</sup> ;
- De procéder à une évaluation cyclique de leurs impacts auprès des groupes concernés<sup>10</sup> sur le sentiment d'appartenance ou de sécurité dans l'espace public ;
- De mettre en œuvre un cadre clair dans la planification régionale pour atteindre les objectifs de féminisation et de décolonisation, notamment dans le choix des noms de lieux publics.

<sup>9</sup> Notamment au moyen de panneaux explicatifs sur place, éventuellement accompagnés d'un QR code renvoyant à l'histoire du nouveau nom, aux justifications de son choix, ainsi qu'à d'autres changements toponymiques.

<sup>10</sup> Le Conseil souligne ici que l'expression « groupes concernés » ne doit pas être comprise dans un sens exclusif. Elle renvoie, dans le champ des études et des pratiques antiracistes, aux personnes ou aux descendants de personnes ayant directement subi les processus historiques de domination coloniale, dont l'expérience et la mémoire doivent être pleinement reconnues. Employer ce terme vise à garantir que les voix de ces groupes - longtemps marginalisées ou parlées « à leur place » - soient entendues et participent effectivement à chaque étape du processus. Cela n'exclut en rien la responsabilité collective ni la participation de l'ensemble de la société à la décolonisation de l'espace public.

## Glossaire

*Ce glossaire, loin d'être exhaustif, sera amené à être étoffé au fur et à mesure des travaux entrepris par le Conseil. Il s'agit ici d'aborder certains termes utilisés dans cet avis afin d'en préciser les contours et de limiter les erreurs d'interprétations.*

**Approche intersectionnelle :** *Notion sociologique qui désigne la manière dont les différentes formes d'oppression comme le racisme, le sexisme, le classisme, le validisme, l'homophobie, la transphobie, et d'autres, s'articulent et se renforcent mutuellement<sup>11 12</sup>. Dans la lutte contre les inégalités, l'approche intersectionnelle vise à mettre en lumière les oppressions structurelles et systémiques dont sont victimes certains groupes au sein de la société. Et de mieux protéger leurs droits<sup>13</sup>.*

**Décolonisation :** *« La décolonisation désigne le processus par lequel un pays ou une région colonisée (re)devient indépendant. Dans une seconde acceptation, il s'agit du processus visant à déconstruire les hiérarchies de savoir, de représentations et de rapports sociaux hérités du colonialisme. La décolonisation concerne la décolonisation des mentalités, des discours, des savoirs, de l'espace public, de l'économie, etc. En effet, les systèmes de pensées ayant justifié la colonisation ont tendance à persister dans l'organisation des sociétés actuelles (aussi bien dans les populations des ex-pays colonisateurs que dans les populations des ex-pays colonisés) et ce, malgré que nous soyons dans une ère a priori post-coloniale au sens premier du terme. En ce sens, la décolonisation vise à déconstruire ces mythes persistants qui ont des effets concrets sur les individus (ex. : eurocentrisme, mythe du sauveur blanc, racisme) »<sup>14</sup>.*

**Racialisation :** *Processus par lequel des groupes (souvent les groupes dominants) utilisent des aspects/critères culturels et/ou biologiques pour construire une hiérarchie de supériorité et infériorité entre groupes sociaux<sup>15</sup>.*

### Formes spécifiques de racisme :

**Afrophobie :** *L'afrophobie est une forme de racisme qui vise les personnes d'ascendance africaine ou perçues comme telles. Elle se manifeste par des actes de discrimination directe, indirecte et institutionnelle, ainsi que par la violence, notamment par des discours de haine<sup>16</sup>.*

**Antisémitisme :** *« L'antisémitisme est une discrimination, un préjugé, une hostilité ou une violence à l'encontre des personnes juives en tant que juifs, ou des institutions juives en tant que juives »<sup>17</sup>.*

**Antitsiganisme :** *« L'antitsiganisme est une forme spécifique de racisme, une idéologie fondée sur la supériorité raciale, une forme de déshumanisation et de racisme institutionnel nourrie par une*

<sup>11</sup> Tilt, *L'intersectionnalité, c'est quoi ?*; article disponible via le lien suivant : [L'intersectionnalité, ça veut dire quoi ? | Tilt](#).

<sup>12</sup> Crenshaw, K, « Demarginalizing the Intersection of Race and Sex : A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics », 1989, *University of Chicago Legal Forum: Vol. 1989* : Iss. 1, Article 8.

<sup>13</sup> Définition d'UNIA, « Intersectionnalité et discrimination », [Intersectionnalité et discrimination | Unia](#).

<sup>14</sup> CNCd, « Lexique des termes décoloniaux », C.N.C.D., 2020. Disponible via le lien suivant : <https://www.cncd.be/IMG/pdf/2020-12-lexique-termes-decoloniaux.pdf>.

<sup>15</sup> Définition inspirée de Grosfoguel R, « Race and ethnicity or racialized ethnicities? Identities within global coloniality », *Ethnicities*, 2004, vol. 4, n° 3, p. 326.

<sup>16</sup> Définition inspirée d'une résolution adoptée par l'Assemblée parlementaire du Conseil de l'Europe en date du 24 juin 2021, « Lutter contre l'afrophobie, ou le racisme anti-Noir-e-s, en Europe », disponible via le lien suivant : <https://assembly.coe.int/nw/xml/XRef/Xref-XML2HTML-FR.asp?fileid=29372>.

<sup>17</sup> Définition issue de la *Jerusalem Declaration on Antisemitism*, qui s'accompagne de 15 lignes directrices détaillées. Disponible via le lien suivant : [Jerusalem Declaration on Antisemitism](#).

*discrimination historique, qui se manifeste, entre autres, par la violence, le discours de haine, l'exploitation, la stigmatisation et la discrimination dans sa forme la plus flagrante »<sup>18</sup>.*

**Islamophobie :** *L'islamophobie désigne l'ensemble des attitudes, actes et discours hostiles ou discriminatoires visant des personnes ou des groupes en raison de leur appartenance réelle ou supposée à la religion musulmane. Elle se manifeste par des préjugés, des stigmatisations, des discours de haine, des discriminations institutionnelles ou des violences physiques et symboliques qui affectent la dignité, les droits et la sécurité des personnes concernées<sup>19</sup>.*



---

<sup>18</sup> Définition issue du glossaire de l'ECRI, Disponible via le lien suivant : [Glossaire de l'ECRI - Commission européenne contre le racisme et l'intolérance \(ECRI\)](#).

<sup>19</sup> Définition qui reprend l'approche adoptée par l'Assemblée parlementaire du Conseil de l'Europe (résolution 2457), et des Nations-Unies. Il est important de préciser qu'elle ne remet nullement en cause le droit à une critique légitime des idées, des croyances ou des institutions religieuses, mais vise uniquement à protéger les individus contre les préjugés et la haine fondés sur leur identité réelle ou supposée.