

Plan bruxellois de lutte contre le racisme

Rapport : racisme en milieux festifs

Table des matières

Contexte	2
Racisme & milieux festifs - notions	2
1. À l'entrée des établissements	3
2. À l'intérieur du lieu	3
3. Dans la gestion des événements et la programmation musicale	4
4. Lors des festivals et grands événements	5
5. Conséquences et impacts	5
Biais inconscients	6
Cadre légal – La législation antiracisme	8
Chiffres et données	8
Les constats d'Unia	10
Les actions menées par Unia	11
Comment réagir en tant que témoin ?	11
Signaler et/ou porter plainte	12
Agir sur le terrain	13
Pour aller plus loin	13
Conclusion	14
Recommandations du	15
Conseil Bruxellois de la Nuit	15
Pour aller plus loin	16

Contexte

Le racisme en milieu festif est un enjeu majeur dans les espaces nocturnes, qu'il s'agisse de boîtes de nuit, de bars ou de festivals. Depuis plus de dix ans, plusieurs études et événements médiatiques ont mis en lumière des pratiques discriminatoires persistantes, en particulier à l'entrée de certains bars et de certains clubs. En 2011, le MRAX (Mouvement contre le Racisme, l'Antisémitisme et la Xénophobie) a mené un **«testing»** dans trois boîtes de nuit bruxelloises, où des volontaires équipés de caméras cachées ont pu observer des discriminations flagrantes. Cinq ans plus tard, en 2016, une députée bruxelloise a déposé une proposition de résolution au Parlement bruxellois, appelant à la mise en place de mesures concrètes pour lutter contre ces discriminations dans les lieux de fête.

Plus récemment, en juin 2023, un élu politique bruxellois a publiquement révélé avoir été victime d'un délit de faciès à l'entrée d'une boîte de nuit. Cela a résonné avec un reportage diffusé en février 2024 sur la RTBF, intitulé **«Les nuits bruxelloises sont-elles teintées de racisme ?»**¹, qui utilisait des caméras cachées pour illustrer la persistance du racisme dans les lieux festifs de la capitale.

Malgré une prise de conscience croissante des acteur.ices du secteur de la nuit et des efforts institutionnels, le racisme en milieu festif reste une réalité. Pourtant, il est important de noter que ce que l'on voit dans les médias ne constitue qu'une partie du problème. Il existe encore beaucoup d'actes racistes qui ne sont pas visibles ou rapportés, et de nombreux témoignages montrent bien que la lutte contre ces discriminations est loin d'être terminée.

Racisme & milieux festifs - notions

Le racisme est un système d'oppression présent dans tous les domaines de la société, hautement adaptatif, créant une hiérarchie entre les groupes raciaux et entraînant une répartition inégale des ressources².

En milieu festif, le racisme s'insère dans les dynamiques, normes et parfois règles tacites établies au sein même de la structure, sur l'événement et qui concerne toute la chaîne d'acteur.ices impliqué.es (employé.e.s, bénévoles, artistes, public)³

Ces comportements⁴ peuvent prendre plusieurs formes :

¹ Les nuits bruxelloises sont-elles teintées de racisme ? Testing en caméra caché, réalisé par le Mrax, diffusé dans l'émission « On n'est pas des pigeons » <https://www.rtb.be/article/les-nuits-bruxelloises-sont-elles-teintees-de-racisme-11321195>

² Betel Mabilie, syllabus racisme & milieux festifs, 2025

³ Betel Mabilie, Syllabus Racisme & Milieux festifs, 2025

⁴ Tout les exemples

1. À l'entrée des établissements

- **Refus déguisé** : Utilisation de prétextes vagues comme «soirée privée», «événement complet», ou «tenue inappropriée» pour refuser l'entrée aux personnes racisées.
- **Sélection physique implicite** : Certains établissements appliquent des quotas raciaux pour limiter le nombre de personnes non blanches, sous couvert de «garder une bonne ambiance».
- **Contrôles renforcés** : Fouilles corporelles ou contrôles d'identité plus fréquents pour les personnes racisées.
- **Discrimination par la réservation** : Certains clubs refusent des réservations de groupes comprenant des personnes racisées en trouvant des excuses («plus de tables disponibles», «problème logistique»).
- **Différenciation selon l'origine** : Accès facilité pour certaines minorités perçues comme plus «acceptables» (asiatiques par rapport aux personnes noires ou arabes, par exemple, ce qui relève aussi de stéréotypes racistes).
- **Prix d'entrée différencié** : Dans certains cas, les personnes racisées doivent payer plus cher ou ne bénéficient pas des mêmes offres promotionnelles.

2. À l'intérieur du lieu

- **Refus de service au bar** : Serveur.ses qui ignorent ou servent en dernier les personnes racisées.
- **Surveillance excessive** : Les vigiles ou le personnel surveillent plus attentivement les personnes racisées, les soupçonnant davantage de comportements répréhensibles.
- **Intervention sécuritaire disproportionnée** : Lorsqu'un incident éclate, les personnes racisées sont souvent perçues comme «plus menaçantes» et évacuées en priorité, même lorsqu'elles sont victimes.
- **Restrictions ciblées** : Certains clubs imposent aux personnes racisées de ne pas porter certaines tenues ou accessoires, sous prétexte qu'ils seraient associés à des «troubles» (ex. : interdiction des casquettes ou baskets, qui cible souvent des jeunes hommes noirs ou arabes).
- **Fétichisation des corps racisés** : Les femmes noires, asiatiques ou arabes sont souvent approchées avec des commentaires hypersexualisants basés sur des stéréotypes («tu dois être une bonne danseuse», «les femmes asiatiques sont soumises», etc.).

- **Appropriation culturelle et moqueries** : Port de tenues ou d'accessoires caricaturaux (dreadlocks factices, peintures tribales, etc.), souvent accompagnés d'imitations stéréotypées.
- **Difficulté à accéder à la piste** : Dans certains cas, les groupes de personnes racisées se voient refuser l'accès à certaines parties VIP ou aux espaces les plus convoités.
- **Ignorance sur la piste** : En soirée, il arrive que les personnes racisées soient évitées lorsqu'elles tentent d'interagir avec d'autres fêtard.es (danse, conversations, etc.).
- **Exotisation musicale** : Certaines musiques sont jouées avec un prisme stéréotypé («musique africaine pour ambiance sauvage», «reggaeton pour soirée chaude», etc.), réduisant des cultures entières à des clichés.
- **Blagues racistes banalisées** : Certains client.es ou employé.es se permettent des remarques discriminatoires sous couvert d'humour.
- **Usage de termes péjoratifs** : Des mots ou surnoms racistes sont utilisés pour désigner des client.es («la table des Chinois», «le rebeu au fond», etc.).
- **Refus d'intervention face aux agressions racistes** : Le personnel minimise ou ignore les signalements de comportements racistes, considérant cela comme «juste une blague» ou «pas un vrai problème».
- **Attouchements non désirés** : Les personnes racisées sont parfois plus souvent touchées sans leur consentement, en raison de stéréotypes les présentant comme «exotiques et accessibles».
- **Rejet social** : Certaines personnes racisées ressentent une exclusion subtile, où elles sont évitées ou ignorées par les autres fêtards lorsqu'elles tentent d'interagir avec d'autres, ou constatent des commentaires supposés être discrets sur leur physique et apparence.
- **Conformation à la norme blanche intégrée** : cela peut prendre diverses formes, comme par exemple rester silencieux.se à des moqueries pour se protéger, s'adapter aux codes vestimentaires – impossibilité d'être vraiment soi-même.

3. Dans la gestion des événements et la programmation musicale

- **Manque de diversité dans la programmation** : Peu d'artistes issus de minorités racisées sont invités à se produire, sauf pour des événements thématiques (soirée afro, latino, etc.).
- **Événements caricaturaux** : Certaines soirées utilisent des clichés raciaux pour promouvoir des événements (soirée «safari africain», soirée «orientale mystique», soirée «les mille et une nuits» etc.).

- **Visibilité biaisée dans la communication :** Les affiches et vidéos promotionnelles montrent rarement des personnes racisées, ce qui renforce un sentiment d'exclusion.
- **Mauvaise gestion des plaintes :** Lorsqu'un artiste ou un client racisé dénonce des pratiques discriminatoires, les organisateurs ont tendance à minimiser le problème ou à éviter d'en parler.
- **Ségrégation implicite des styles musicaux :** Certaines musiques (rap, hip-hop, reggaeton) sont associées à un public racisé et donc limitées à des salles secondaires ou à des horaires spécifiques

4. Lors des festivals et grands événements

- **Profilage ethnique à l'entrée :** Certains groupes de jeunes racisés se voient refuser l'entrée ou fouiller plus minutieusement que les autres festivalier.es.
- **Logistique discriminante :** Dans certains festivals, les zones VIP ou les espaces privilégiés sont presque exclusivement réservés aux personnes blanches.
- **Stérotypes sur le comportement des festivaliers :** Les personnes racisées tendent à être plus rapidement perçues comme potentiellement dangereuses ou agressives en cas d'incident.
- **Manque de diversité dans l'organisation :** Les équipes de direction, de sécurité et de logistique sont souvent majoritairement blanches, ce qui limite les perspectives inclusives.
- **Discriminations dans les hébergements :** Dans certains festivals avec camping, les groupes de personnes racisées peuvent être placés à l'écart ou être moins bien traités par les organisateur.ices.

5. Conséquences et impacts

- **Auto-exclusion :** Certaines personnes racisées finissent par éviter certains lieux festifs où elles se sentent constamment surveillées ou exclues.
- **Normalisation du racisme :** Le manque de réaction du personnel ou des autres client.es face aux discriminations renforce leur acceptabilité.
- **Difficulté d'accès aux opportunités professionnelles :** Dans le milieu de la nuit, les DJs, serveur.ses ou managers racisé.es ont plus de mal à obtenir des postes à responsabilités.
- **Création de milieux festifs "parallèles" :** Face au racisme institutionnalisé, des initiatives alternatives voient le jour, où les minorités peuvent s'amuser sans discrimination.

- **Dégradation de la réputation des établissements :** Les clubs et bars ayant des pratiques discriminatoires peuvent être dénoncés publiquement, ce qui nuit à leur image et à leur fréquentation.

Biais inconscients

Le racisme en milieu festif est souvent le résultat de biais inconscients⁵ qui influencent les comportements et les décisions des personnes en charge de la gestion des lieux, de la sécurité, ou même de la programmation des événements – ou encore du public.

Ces biais peuvent se manifester de manière subtile mais ont des conséquences significatives sur l'expérience des personnes racisées dans ces espaces.

- **Biais de confirmation :** Les biais de confirmation se produisent lorsque les individus cherchent inconsciemment des preuves qui confirment leurs idées préconçues.

Par exemple, un videur qui pense que les jeunes hommes noirs sont plus susceptibles de causer des problèmes peut, par exemple, les surveiller de manière excessive. Lorsqu'un groupe de jeunes hommes noirs entre dans un lieu festif, il va accorder plus d'attention à leurs comportements, interprétant des gestes anodins comme suspects, alors qu'il ignorerait de tels comportements de la part d'autres clients. Ce biais renforce la marginalisation en renforçant des stéréotypes sans fondement.

- **Biais de représentativité :** Le biais de représentativité consiste à associer une personne à un stéréotype racial. Ce biais se manifeste souvent dans la manière dont les personnes racisées sont perçues dans des contextes festifs.

Par exemple, un serveur pourrait supposer qu'un client arabe bien habillé est un riche touriste du Golfe sans même lui demander ce qu'il souhaite. Cette association rapide à un stéréotype (l'arabe étant riche) peut entraîner des comportements discriminatoires, comme lui offrir des produits de luxe ou le traiter différemment des autres clients.

- **Biais de l'exotisation :** le biais de l'exotisation est celui qui consiste à percevoir une personne racisée comme «exotique». Cela se manifeste par des comportements inappropriés dans les espaces festifs, comme lorsqu'une cliente asiatique se fait aborder par des hommes blancs qui la qualifient d'«exotique» et insistent pour savoir si elle est «importée». Certains insistent sur le fait qu'ils «adorent les femmes asiatiques». Ce genre de remarque réduit l'individu à sa race et à des stéréotypes culturels, ignorant la personne dans sa complexité.

⁵ La liste des biais et les exemples associés sont issus du syllabus Racisme & Milieux festifs de Betel Mabile, 2025

- **Biais de menace :** Le biais de menace est l'idée selon laquelle certains groupes sont perçus comme plus dangereux que d'autres. Ce biais se manifeste souvent à l'entrée des clubs ou festivals, comme lorsqu'un groupe de jeunes hommes maghrébins est refusé à l'entrée sous prétexte que la salle est pleine, alors que des groupes de jeunes blancs sont admis sans problème. Ce type de comportement est le reflet d'une perception biaisée, où des personnes racisées sont systématiquement considérées comme menaçantes.
- **Biais d'invisibilisation :** Le biais d'invisibilisation se produit lorsqu'un individu ne remarque pas l'absence de diversité dans des contextes spécifiques. Cela peut se produire lors de la programmation d'un événement, par exemple, lorsque l'organisateur d'un festival ne remarque pas qu'il n'a pas invité de DJ ou d'artistes racisés. Ce biais reflète une forme de négligence qui exclut systématiquement certaines populations de la visibilité, souvent inconsciemment, mais il renforce la division et l'inégalité d'accès aux opportunités.
- **Biais de norme culturelle :** Le biais de norme culturelle survient lorsque l'on considère la culture dominante comme la seule «normale». Par exemple, dans certains clubs, un dress-code occidental strict exclut indirectement des personnes racisées, notamment celles dont les coiffures ou les vêtements (ex. pas de coiffures afro volumineuses) qui portent des vêtements/coiffures en lien avec leur culture. Ce biais impose une norme culturelle unique et discrimine ceux qui n'y correspondent pas.
- **Biais de l'effet spectateur :** le biais de l'effet spectateur se produit dans des situations où il y a de nombreux témoins, mais où personne n'intervient. Cela peut se produire lorsqu'un membre du personnel est victime d'insultes racistes dans un bar bondé et que les témoins, conscients de l'injustice, attendent que quelqu'un d'autre prenne l'initiative d'intervenir. Ce phénomène souligne comment la non-intervention dans des situations racistes peut perpétuer l'impunité et la marginalisation.
- **Biais d'association négative :** Enfin, le biais d'association négative est celui où un groupe raciale est systématiquement associé à un comportement problématique. Un exemple de cela se manifeste lorsque des vigiles surveillent de près un groupe de jeunes hommes noirs dans un festival, anticipant une bagarre, alors qu'ils ne perçoivent pas de même menace chez un groupe de jeunes blancs ayant des comportements bruyant. Ce biais renforce les stéréotypes négatifs et la discrimination systémique, créant des environnements où certaines personnes sont systématiquement suspectées de comportements nuisibles sur la base de leur appartenance raciale.

Dans ces différents cas, les biais inconscients agissent comme des filtres à travers lesquels les individus jugent et traitent les autres. En milieu festif, ces biais influencent des décisions concernant l'accès aux lieux, la façon dont les personnes sont accueillies, la diversité de la programmation ou encore la manière dont les clients et le personnel interagissent. Pour lutter contre le racisme dans ces espaces, il est donc essentiel de reconnaître ces biais et d'agir pour les déconstruire à travers des politiques de sensibilisation, de formation et de responsabilisation collective.

Cadre légal – La législation antiracisme

Pour rappel, l'article 3 de la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie prévoit un cadre général pour « lutter contre la discrimination fondée sur la nationalité, une prétendue race, la couleur de peau, l'ascendance ou l'origine nationale ou ethnique ».

Cette loi s'applique au domaine des biens et services accessibles au public, y compris l'accès aux établissements de l'Horeca. Parallèlement, l'article 16, §2, 1° de la précitée loi prévoit le droit pour la victime reconnue de discrimination de réclamer une indemnité pouvant s'élever à 4.056 euros. De plus, l'article 24 de cette loi prévoit que les discriminations raciales dans l'Horeca sont pénalement punissables.⁶

Chiffres et données

Pour bien comprendre les spécificités, il est nécessaire de mesurer l'ampleur du phénomène. Or, très peu de données sont disponibles.

L'enquête de visit.brussels sur la perception des usagers de la nuit, réalisée entre juin 2023 et octobre 2023 sur plus de 2200 répondants, a cherché – entre autre – à mettre en avant les formes de discrimination, de harcèlement ou d'agression subies (en tant que victimes ou témoins) lors d'une nuit de sortie.

Parmi les principaux types d'agressions ou de discriminations recensées figurent :

- Le harcèlement basé sur le genre ou l'orientation sexuelle (71%).
- Les agressions verbales (44%).
- Les agressions physiques (22%).
- Le refus d'admission (18%).
- L'ignorance des clients lors du service (16%).
- L'éviction discriminatoire à l'entrée d'un établissement (subie par 5% des répondants).

⁶ Contribution d'Unia

L'analyse des résultats met en lumière **le refus d'admission comme une pratique dont les hommes semblent être plus largement la cible**. Parmi les répondants à l'enquête, 46% affirment avoir été témoin d'un refus d'admission et 20% affirmant avoir été victimes de refus d'admission.

Le refus d'admission est plus élevé chez les hommes (25%) que chez les femmes (16%), et qu'à 57% des cas, l'aspect relié à cette discrimination est un critère dit « de discrimination raciale ».

Pourtant, **seul 6% des cas ont été signalé**. 62% des répondants considèrent que signaler ne sert à rien, 50% estiment que ce n'est pas assez sérieux pour porter plainte et 27% estime que la charge administrative que cela représente est trop élevée pour l'impact effectif de la plainte.⁷

Ce constat vient aussi renforcer les résultats de l'enquête sur les violences sexuelles subies par les femmes et les minorités de genre à Ixelles qui montrait que dans près d'un cas sur deux, les agressions et/ou violences subies avaient également un caractère discriminant visant l'apparence physique, la couleur de peau, l'orientation sexuelle, le handicap ou l'identité de genre.

Nous avons ensuite cherché davantage de données quantitatives : Unia nous a partagé les données liées à la discrimination raciale dans le monde de la nuit : le nombre total de signalements dans le secteur de l'horeca à Bruxelles au cours des huit dernières années s'élève à 148, dont une partie considérable (59) concernent des critères raciaux.⁸

Nous constatons cependant un **manque de données spécifiques sur le racisme en milieux festifs**. C'est pourquoi nous avons fait appel à des expert.es antiracistes en milieux festifs pour faire remonter les données qualitatives sur les violences racistes vécues en milieux festifs.

En effet, les expert.e.s rencontré.e.s ainsi que le panel de personnes rencontré par Fatsabbats ont révélé que le racisme en milieu festif prenait des formes subtiles et pervasives, souvent inconscientes et parfois même internalisées par les personnes racisées, ce qui rend difficile la collecte et l'analyse de données. Il se manifeste par des mots et comportements dévalorisants, rarement signalés, mais qui ont un impact négatif à long terme. Les comportements évoqués incluaient, mais ne se limitaient pas à : tutoiement, familiarité, contacts physiques, illégitimité, infantilisation, dévalorisation, normalisation/ universalisme, racisme récréatif, position dominante, manque d'empathie, exigence...

⁷ Nightlife Audiance Perception Study, visit.brussels 2023

⁸ Contribution d'Unia

L'impact de cet état des lieux a été double. D'une part, il a renforcé la légitimité du travail des associations antiracistes en soulignant l'intersection entre discriminations raciales et autres oppressions (sexisme, validisme, LGBTQIA+phobies). D'autre part, il a permis d'orienter nos actions vers la création d'un outil de sensibilisation pertinent. En confiant à Fatsabbats la mission de recueillir des témoignages et de produire une vidéo, nous avons donné une visibilité concrète aux micro-agressions et violences subies par les publics racisés, afin d'interpeller les professionnel·les du secteur et d'encourager une remise en question des pratiques en place.

Les constats d'Unia⁹

Unia reçoit régulièrement des signalements concernant des discriminations raciales dans l'Horeca. Comme mentionné précédemment, au cours des huit dernières années, Unia a recensé 148 signalements. La plupart de ces signalements concernent les critères raciaux (39,8 %), suivis par le critère du handicap (18,2 %) en deuxième place. En ce sens, s'il est important de reconnaître les prises de conscience, ainsi que les spécificités du milieu (exposition accrue à la violence, gestion de personnes sous les effets de l'alcool et des stupéfiants, gestion de la sécurité, etc.), il n'est pas possible de nier que les discriminations raciales y restent une réalité.

Toutefois, ces chiffres ne sont pas représentatifs de la réalité. Il ne s'agit que de la pointe de l'iceberg. Les victimes de discrimination sont confrontées à plusieurs obstacles qui les empêchent de déposer un signalement : l'impact psychosocial, la récurrence et banalisation (les personnes sont régulièrement confrontées à plusieurs refus lors d'une même soirée) de ces événements, l'absence d'information sur les dispositifs pouvant les soutenir et l'absence de preuves. Sur ce dernier point, il est important de remarquer qu'une des difficultés majeures rencontrées dans la lutte contre les discriminations réside dans la preuve de ces discriminations. Cela particulièrement dans le domaine de l'Horeca, où la collecte de preuve demeure un exercice complexe. Il s'agit d'un constat récurrent et qui a un réel impact sur la capacité d'intervention d'Unia. L'expérience d'Unia démontre qu'il est difficile, voire impossible d'obtenir des résultats concrets lorsque nous ne disposons pas d'une présomption de discrimination.

⁹ Contribution d'Unia

Les actions menées par Unia

Unia privilégie l'approche structurelle et la collaboration avec des partenaires, plutôt qu'une approche individuelle (à exception des faits particulièrement graves, ou répétitifs) dans le traitement des signalements que nous recevons. Il reste donc important pour Unia de recevoir des signalements des citoyen.ne.s¹⁰. Ceux-ci nous permettent en effet d'avoir une vue plus précise des difficultés rencontrées sur le terrain et peuvent servir de base à un travail d'ordre plus structurel : collaborations avec des partenaires expert.e.s, formations sur les législations antidiscrimination, etc. Par ailleurs, ces données sont aussi précieuses dans le cadre des rapports que nous publions annuellement, ainsi que pour envisager des recommandations au niveau politique permettant de lutter contre les discriminations.

Enfin, Unia privilégie le dialogue dans ses interventions, ce pourquoi nous allons à la rencontre des tenanciers de bars et restaurants. Il s'agit d'une opportunité d'échanger, de collaborer et de tirer la sonnette d'alarme sur les problématiques qui nous sont rapportées.

C'est dans ce cadre qu'Unia a développé en 2013, en collaboration avec La Région Bruxelles-Capitale, un protocole contre la discrimination et pour la sécurité dans les bars et discothèques bruxellois.

Comment réagir en tant que témoin ?

L'absence d'intervention face à des comportements racistes peut découler d'une combinaison de facteurs psychologiques, sociaux et contextuels. Les recherches sur la «bystander approach» montrent qu'il est possible d'encourager les témoins à agir en leur offrant des outils, en changeant les normes sociales et en créant un environnement propice à l'intervention.¹¹

En tant que témoin, il est possible de réagir. Néanmoins, cela dépend du contexte, des personnes présentes et de notre propre situation. Sommes-nous dans un espace public, dans un événement accessible au public, privé ? Faisons-nous partie du personnel, dans une position d'autorité ? Sommes-nous en danger ?

En fonction du contexte, il est possible de mobiliser les outils suivants :

- ▶ Se mettre en sécurité
- ▶ La méthode des 5D (Distraire, Documenter, Diriger, Déléguer, Dialoguer)

¹⁰ Il est possible de déposer un signalement auprès d'Unia via notre permanence téléphonique ([0800 12 800](tel:080012800)), disponible du lundi au vendredi, de 9h30 à 13h, ou via notre [formulaire en ligne](#).

¹¹ Betel Mabilie, Racisme & Milieux festifs, 2025

- ▶ L'intervention directe, via des outils de défense verbale
- ▶ L'intervention indirecte : signaler la situation auprès d'un membre du personnel si le lieu ou l'évènement a explicité les valeurs et comportement non tolérés dans une charte, ou interpeller l'équipe de care (si disponible)

Après l'incident, il existe d'autres moyens de réagir, comme contacter **UNIA**, la police, le **MRAX** ou d'autres associations pour obtenir du soutien ou se former.

Signaler et/ou porter plainte

Signaler un acte est une action informelle qui consiste à alerter les autorités compétentes ou des organismes sur un incident, sans nécessairement engager une procédure juridique immédiate.

Si vous êtes victime de [discrimination](#), de [discours de haine](#) ou d'un [délit de haine](#), vous pouvez effectuer un signalement auprès d'Unia :
<https://www.signalement.unia.be/fr/signale-le>

Signaler un incident sans porter plainte offre une option plus flexible pour alerter les autorités ou les organisations compétentes tout en permettant d'engager des actions préventives, de collecter des données et de contribuer à la lutte contre les discriminations et les actes criminels. C'est une manière de protéger ses droits tout en maintenant une certaine confidentialité et sans nécessairement s'engager dans un processus juridique lourd ou compliqué.

Porter plainte est une action formelle qui consiste à informer les autorités compétentes d'un incident ou d'un acte que vous considérez comme illégal, dans le but de demander l'ouverture d'une procédure judiciaire. Cela déclenche un processus légal officiel, qui peut aboutir à des poursuites.

Il est possible de porter plainte auprès de la **Police**, en se rendant :

- ▶ Dans un commissariat d'une des 6 zones de police bruxelloise, 24h/24 et 7jour/7 ou dans une antenne durant les heures d'ouverture
- ▶ [En ligne](#) pour tous les faits ne nécessitant pas la police sur place via le site internet ou à l'accueil d'un commissariat.
- ▶ Sur place, en cas de besoin, il est possible de contacter la police en appelant le 101 pour une intervention sur place dans les situations urgentes (accidents de la circulation avec blessés), en cas de faits nécessitant des constatations (cambriolage) ou lorsque les auteurs sont encore présents.

En revanche, il n'est pas possible de porter plainte par téléphone, par email ou via les réseaux sociaux.

Le MRAX (Mouvement contre le Racisme, l'Antisémitisme et la Xénophobie) propose un accompagnement juridique aux victimes de racisme.¹² Cela inclut des conseils, une assistance pour déposer une plainte, et un soutien dans les démarches judiciaires pour faire valoir ses droits.

Tél : 02 209 62 50

Mail : mrax@mrax.be

Agir sur le terrain¹³

- Se former
- Construire un protocole connu de toutes et tous en interne
- Visibiliser (publics, artistes, prestataires...)
- Sensibiliser (son personnel, son public)
- proposer des équipes de care
- Proposer des stands associatifs



POUR ALLER PLUS LOIN

¹² <https://mrax.be/>

¹³ Event Change, agir face à des violences sexistes, racistes, lgbtqia+-phobes dans le milieu culturel

Conclusion

Le racisme ne se résume pas à des actes extrêmes de haine : il est profondément ancré dans notre société et notre histoire, influençant la manière dont les personnes racisées naviguent dans l'espace public et nocturne. Des micro-agressions aux barrières systémiques, l'expérience est loin d'être égale.

Les vidéos de sensibilisation, produites par Fatsabbat dans le cadre de l'action 12 pilotée par Brussels by Night, montrent des comportements, des paroles et des jugements racistes du quotidien, souvent exprimés de manière inconsciente. Elles mettent en lumière la manière dont les personnes non-blanches sont constamment contraintes d'adapter leur apparence, leur langage et leur comportement pour éviter d'être marginalisées, irrespectées ou mises en danger.

Dans le milieu nocturne, le racisme se croise avec le sexisme, l'homophobie, la transphobie, le classisme, le validisme, l'islamophobie, et bien plus. Ce n'est jamais aussi simple que la dichotomie personne blanche vs non-blanche, homme vs femme, et nous pouvons tou.te.s être victimes et coupables en fonction du contexte.

Ne tombons pas dans l'illusion de l'« aveuglement à la couleur ». Déconstruire la fausse universalité du « nous sommes égaux.les » est essentiel pour reconnaître et traiter les inégalités raciales systémiques. Reconnaissons les inégalités et nommons-les, remettons en question nos biais, pour créer des espaces où chacun.e se sente chez lui.elle.

Lutter contre le racisme est un travail actif—avec le personnel des établissements de nuit, les artistes et le public. Cela signifie remettre en question les biais intériorisés et faire des efforts concrets pour construire des espaces plus sûrs et inclusifs : former le personnel, organiser des discussions ouvertes sur les pratiques, engager des artistes racisé.e.s, FINTA, queer et répondre à leurs besoins, sensibiliser le public.¹⁴

¹⁴ Conclusion de Brussels by Night, sur base d'une contribution de Fatsabbat

Recommandations du Conseil Bruxellois de la Nuit

Il s'agit de suggestions d'actions du Conseil Bruxellois de la Nuit à destination du gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale afin de contribuer à la lutte contre le racisme en milieu festif :

- ▶ Intégrer les ressources et outils de lutte contre le racisme dans la boîte à outils régionale «Safer Nights»
- ▶ Mettre en place une collecte de données qualitative et quantitative approfondie sur les manifestations du racisme en milieu festif
- ▶ Financer régulièrement des formations de lutte contre le racisme au personnel des milieux festifs, en particulier les équipes de sécurité, les responsables, équipes care , organisateurs d'événements afin de sensibiliser et d'outiller les professionnels du secteur
- ▶ Soutenir des espaces de dialogue qualitatifs avec les acteurs du secteur pour échanger sur les pratiques de lutte contre le racisme et partager des retours d'expérience. Ces discussions pourraient déboucher sur des actions collectives et une meilleure collaboration entre les parties prenantes.
- ▶ Promouvoir et soutenir les programmations artistique inclusive
- ▶ identifier et diffuser les mécanismes de signalement sûrs et confidentiels afin de renforcer le signalement
- ▶ Réaliser et diffuser des campagnes de sensibilisation ciblées
- ▶ Renforcer les synergies et projets de collaboration avec les associations de lutte contre les discriminations et le secteur de la nuit

Pour aller plus loin

- ▶ **BePax** : Discriminations à l'entrée des établissements nocturnes en Belgique
<https://bepax.org/>
- ▶ **MRAX (Mouvement contre le Racisme, l'Antisémitisme et la Xénophobie)** :
Études et actions de testing dans les clubs bruxellois
- ▶ **Collectif « A Nous la Nuit »** : https://linktr.ee/a_nous_la_nuit
- ▶ **Care Team Brussels By Night**
- ▶ **Care Team Plan Sacha**
- ▶ **RainbowHouse** : <http://rainbowhouse.be/fr/thematique/anti-discrimination/>