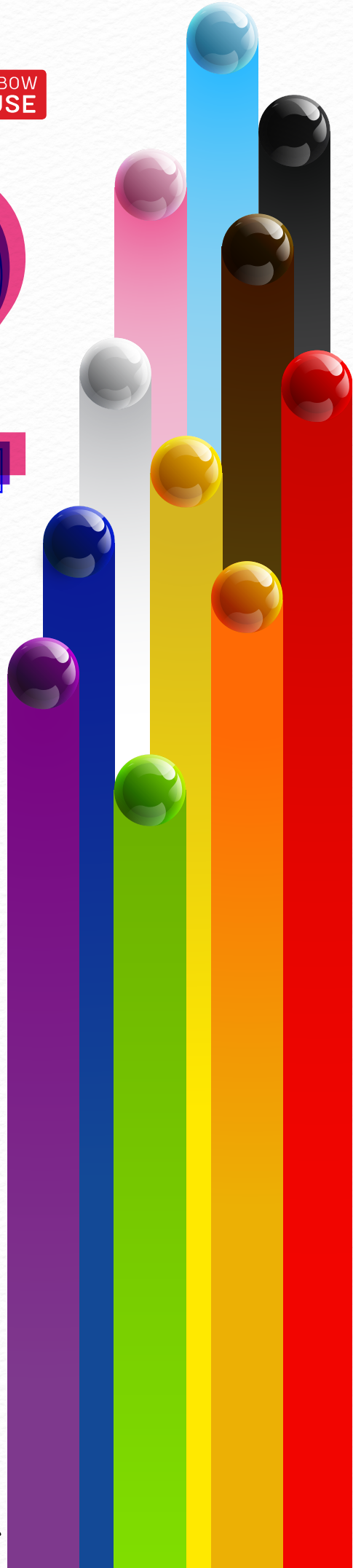


Rapport annuel



2022

charte
stabilisation
politique
nieuwheid
brainstorming
plaidoyer
questions
conseil
pride
nouveau
nouveau
stratégie
subside
évaluation
difficiles
recherche
vision
sport
équipe
bien-être
advocacy
écoute
accueil
diversité
asile
réflexion
sensibilisation
réflexion
nouveau
discrimination
redaction
choix
valeurs
formations
procédures
team
évaluation



Avec le soutien de :



COMMISSION COMMUNAUTAIRE COMMUNE
GEMEENSCHAPPELIJKE GEMEENSCHAPSCOMMISSIE

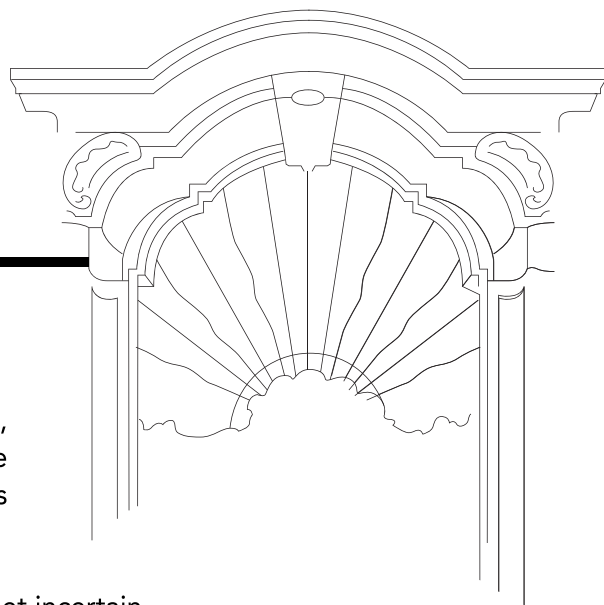


SERVICE PUBLIC FÉDÉRAL
JUSTICE





Préambule



Après la période adolescente et moins soucieuse des 20 ans, célébrés en 2021, l'organisation opère sa transition vers une nouvelle période. Difficile de prévoir la durée de la mue, vers cette nouvelle étape de la vie associative. L'âge adulte ?

Mue qui s'opère dans un paysage lui-même très changeant et incertain.

On peut à la fois se réjouir de l'émergence de nouvelles énergies, de collectifs, d'artistes qui donnent de l'élan aux cultures queer et qui sont plus que jamais en recherche de soutien.

Les défis post-crisis restent nombreux et les besoins individuels énormes. La complexité institutionnelle brouille parfois la visibilité des services ou parfois des services sont à créer pour faire face aux demandes nombreuses (asile, santé mentale, loisirs,...)

Il faut saluer la volonté des pouvoirs publics d'agir pour une meilleure et réelle acceptation, par soi et par les autres, de la diversité mais cette action doit encore pouvoir mieux s'inscrire dans la durée, au-delà des appels à projets et des législatures.

De nouvelles ressources doivent être trouvées et des synergies encouragées, pour faire encore mieux ensemble. Plus loin, plus fort...

La gestion associative doit être encore mieux outillée, les travailleur.ses mieux formé.e.s et accompagné.e.s pour mieux répondre aux défis et dangers qui subsistent. Parmi ceux-ci, la montée d'un discours anti-genre.

Il sera important de continuer sur le terrain, à expliquer, soutenir qu'il n'y a pas de petite minorité ni d'idéologie ou de lobby mais des besoins, vitaux : pouvoir exercer des/ses droits, comme chacun.e.

Être une oreille pour un jeune qui se questionne ou pour un.e aîné.e qui fait face à de nouvelles difficultés. Intergénérationnelle. Intersectionnelle.

Cette année, la RainbowHouse a commencé ce virage pour mieux endosser ses habits de fédération, pour être un carrefour, dans cette capitale, entre offres, demandes, questions, réponses, générations, institutions et particuliers. Pour participer mieux à la mémoire des mouvements de défense des minorités, pour aider à outiller la société, construire des ponts et œuvrer à plus de justice sociale. Vaste programme et choix risqués.

Cela prendra du temps et demandera de la remise en question. Avec humilité et détermination. Merci de votre soutien.

Jean-François Cannoot, Coordinateur général.



La structuration du rapport d'activités



Chaque année se pose la question de la structure de la narration des activités et de la volonté de rendre compte le plus fidèlement possible de la diversité des actions dont certaines sont moins visibles mais occupent une partie non négligeable des temps de travail.

Aussi, nous avons tenté de quantifier davantage certaines informations dans la mesure où la tendance à la lecture chiffrée se généralise. Les outils statistiques ne sont pas encore totalement au point pour 2022 mais nous travaillons à développer des indicateurs qui – sans pouvoir occulter la dimension qualitative- reflètent les avancées...ou les freins aux actions et besoins des publics que nous visons.

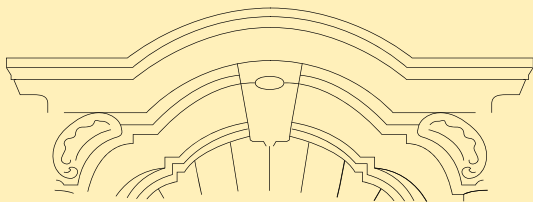
Enfin, nous tentons de les associer plus directement aux pouvoirs subsidiaires en chiffrant également la part que représente le partenariat/soutien dans la masse globale des charges.

Sur le plan de la narration, plutôt que de dérouler les contenus par type d'activité, nous avons choisi de les exposer cette année par type d'action et par mots clefs...

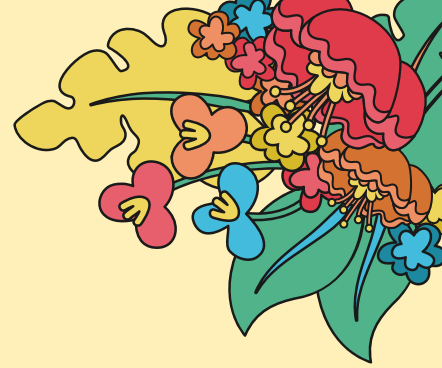
L'action et le quotidien de la RainbowHouse se structure en chapitres suivants :

-Accueillir/orienter	p.8
-Sensibiliser	p.12
-Militer	p.13
-Fédérer	p.17
-Représenter	p.19
-Rendre visible	p.22
-Fonctionnement/stratégie	p.26
-L'organisation	p.29

Les actions/projets ne sont ni repris par ordre chronologique ni par ordre d'importance mais de manière aléatoire.



Les Missions



La RainbowHouse Brussels est un groupe d'intérêt qui travaille à la visibilité et au bien-être des personnes et organisations LGBTQIA+ en région Bruxelles-Capitale. La RainbowHouse, fédération francophone et néerlandophone de plus de 70 organisations LGBTQIA+, vise à construire une société libérée des stéréotypes et des discriminations afin de promouvoir le vivre-ensemble, la solidarité, l'inclusivité et l'égalité des chances.

La Rainbowhouse propose des services, informations, accompagnements et espaces d'expression aux personnes Lesbiennes, Gayes, Bisexuel(le)s, Trans*, Queer, Intersexes, Asexuel.le.s, mais également à leurs allié.e.s. Elle propose également des soutiens aux organisations qui les représentent et veille à la visibilité de leurs combats.

En tant que centre d'expertise et de documentation, elle œuvre également au dialogue et à la sensibilisation de l'ensemble de la société civile et des institutions publiques et privées afin de promouvoir la compréhension et le respect de la diversité des identités et des genres.

L'organisation faîtière bruxelloise articule ses recherches et actions autour de trois grandes missions principales.

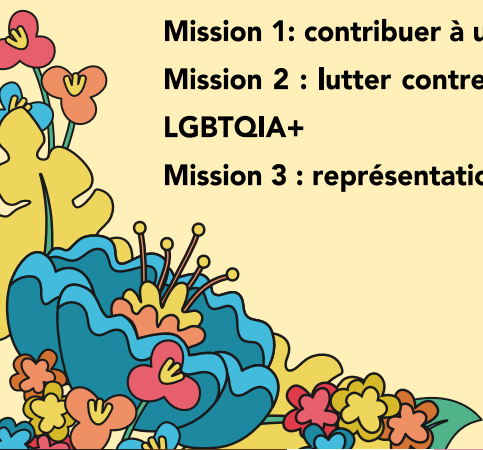
La Rainbowhouse exécute ses missions directement ou par collaboration avec diverses associations membres. Elle développe la dimension recherche et pédagogie par l'entremise de l'asbl Inclusion auprès de qui elle noue un partenariat solide au sein d'une unité d'exploitation.

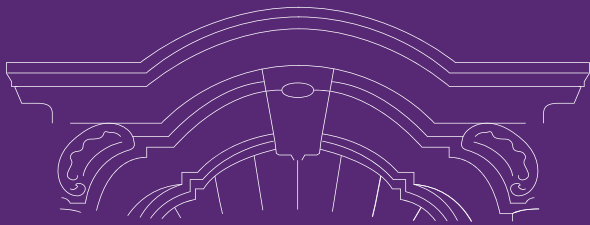
En 2022, elle vise le développement d'une structure dédiée aux événements de masse, à l'implication dans des événements tels que La Pride et l'accompagnement du monde de l'entreprise (public et privé) sur des enjeux liés à l'égalité des chances et l'inclusion. Il s'agit de Rainbow Corporate and Pride.

Mission 1: contribuer à une société inclusive et émancipatrice (soutien aux individus)

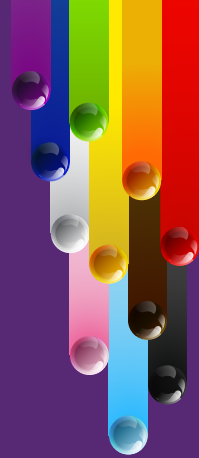
Mission 2 : lutter contre toute forme de violence et de discrimination à l'égard des personnes LGBTQIA+

Mission 3 : représentation, partenariats et groupe d'intérêt





Les ressources



Les actions sont possibles de manière globales et transversales ou encore par des financements spécifiques par projet.

Sur le plan global pointons l'apport de la VGC et la Cocom (=1 salaire et fonctionnement) , soient 19 % de l'ensemble des charges de l'organisation en 2022.

Le soutien financier VGC et Cocom représente également 22,42 % du volume emploi annuel.

Un Maribel permet d'assurer les charges administratives et comptables de l'organisation.

A partir de juillet le Secrétariat Fédéral à l'Égalité des Chances a concrétisé un soutien en vue de commencer à organiser la communication politique et le soutien aux associations membres et l'action de plaidoyer. En 2022, le subside fédéral a permis de couvrir 21 % pour 6 mois des charges financières de l'année.

La Région Bruxelloise a, pour l'ensemble des projets soutenus couvert 11,86 % des charges annuelles. La Cocof, a assuré 2,7 %.

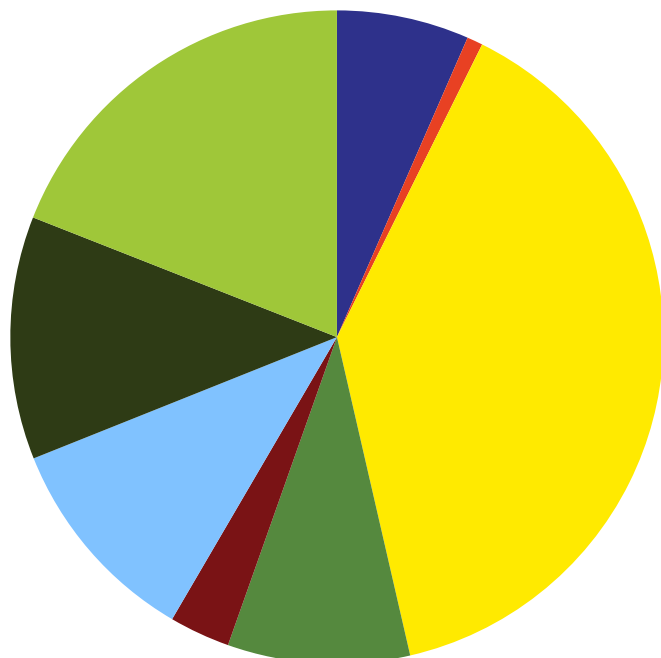
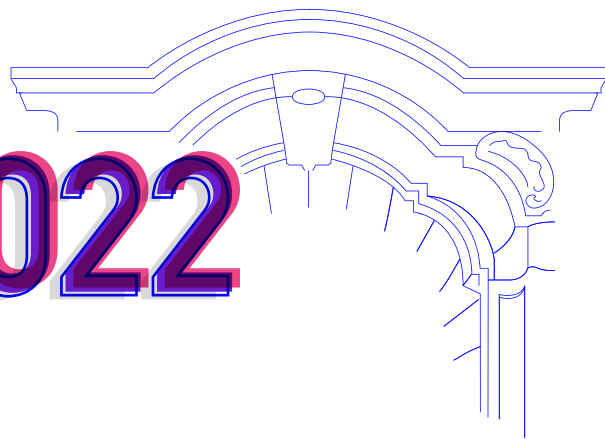
L'apport de la Ville de Bruxelles a couvert 2,79 % des charges et celle-ci (Égalité des Chances et logements) a soutenu l'occupation et mise en route du projet « Les Grands Carmes »

Des ressources propres à hauteur de 28 % des charges annuelles ont ainsi été nécessaires et heureusement possibles malgré les incertitudes quant à leur ampleur (les subsides sont planifiés le plus souvent. Les recettes propres le sont moins).

Les salaires ont subi une indexation cumulée de 6 % sur l'année et les subventions, hormis la VGC (3%) n'ont pas été indexées.

État des ressources en en pourcentage des produits bruts

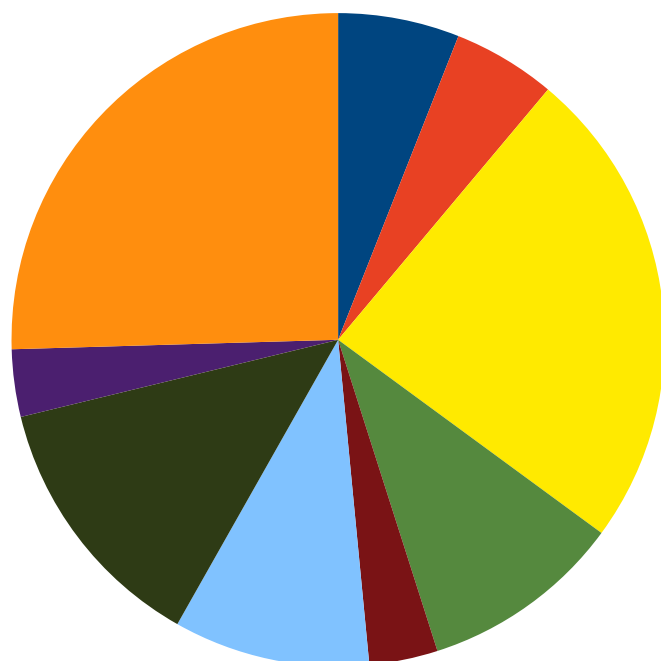
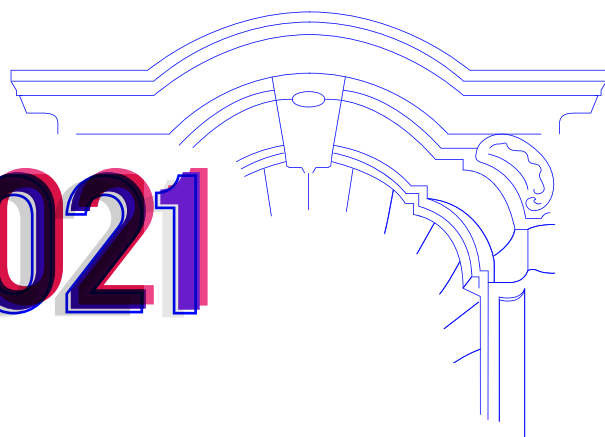
2022



- Cocom - 6,54%
- Ville de Bxl - 0,78%
- Fonds propres - 39%
- Maribel - 9%
- Cocof - 3%
- VGC - 10,51%
- Equal Brussel - 12%
- Fédéral - 19%

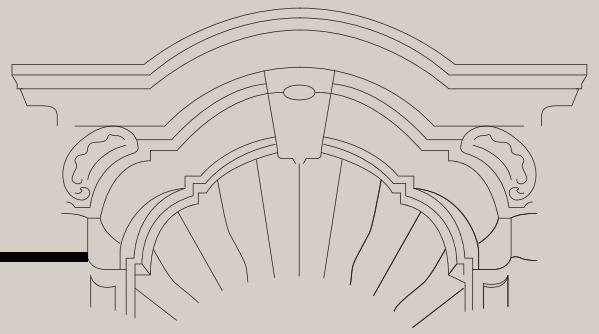
État des ressources en en pourcentage des produits bruts

2021



- Cocom - 6%
- Ville de Bxl - 5,1%
- Fonds propres - 23,94%
- Maribel - 10%
- Cocof - 3,39%
- VGC - 9,71%
- Equal Brussel - 13%
- Fédéral - 0%
- FWB - 3,33%
- IOM - 25,44%

Accueillir/Orienter/écouter



Une des missions centrales : être espace d'écoute et de rencontre pour toutes. Étant donné sa localisation spécifique à Bruxelles et les différents statuts de la ville, les sollicitations sont multiples, variées et permanentes. De tous âges et de toutes conditions. Du nord, du sud du pays et d'ailleurs. Nous ne disposons pas de réel service d'accueil et après le recul en 2021 des sollicitations dues aux confinements, l'équipe gère à nouveau les demandes, en mode soutenu et multitâches. Afin de préserver les conditions des salariés, il a fallu travailler par prise de rendez-vous et recentrer les moments d'accueil en soirée (permanences bar) ou lors de permanences hebdomadaires.

1. Le projet Report it (signalement) Dates : Toute l'année, depuis 2020.



Le projet est soutenu par Equal Brussel et répond à une des actions du plan LGBTQIA+. Un mi-temps est financé. Le soutien sur ce projet représente 10 % des charges globales annuelles de l'organisation.

Il permet d'assurer 6 % de l'engagement annuel (jours prestés par l'équipe). Auquel il faut ajouter des contributions volontaires. En 2022, 5 volontaires se sont engagés dans ce projet et ont consacré de nombreuses heures soit pour assurer la visibilité (flyering) ou les permanences en soirées ou week-end. Merci à elleux !

Plus de 100 entretiens ont été réalisés dans le cadre du projet fiche de signalement 79 signalements valides ont été produits.

La lutte contre les violences verbales et physiques appelle des actions fortes. Pour sensibiliser la population concernée sur l'importance de témoigner, sur le sous-rapportage (police, Unia,...), pour stopper la fatalité, pour apporter le meilleur soutien aux victimes de lgbtqi-phobias dans l'espace public, en famille, au travail,... Plusieurs entretiens, en face-à-face ou par téléphone ont pu être menés et permettre un traitement des données anonymisées par le partenaire Bruxelles Safe.

Une analyse a pu être produite sur base des premières séries de témoignages :

https://safe.brussels/sites/default/files/202205/Analyse%20violences%20LGBTQIA%20phobes%202022%20-%20FR_Final%20OBPS.pdf

Une information sur le dispositif a pu être proposée aux associations membres en vue d'examiner les coopérations et le développement du rapportage. Une campagne d'affichage a eu lieu dans les panneaux des stations métro et sur les roof-tops de certains transports.

Une couverture médiatique a pu être développée (Bruzz, Bx1,...) à l'occasion de la journée du 17 mai (Idahot) et de la Pride. On a observé une augmentation des témoignages à l'issue de cette manifestation de masse.

Un podcast a été réalisé sur le projet par les soins de Tels Quels.

La productivité des témoignages a été ralentie en été en conséquence d'un affaiblissement des ressources humaines. Une nouvelle collaboratrice a pu ré-insuffler une dynamique à partir de septembre et a notamment investi les réseaux sociaux et les influenceur.euses.

2. Les permanences bar

En 2022, le bar a ouvert ses portes pour des permanences durant **239 soirées**. **31 associations** ont été impliquées de manière ponctuelle ou régulière dans l'action de permanence.

79 volontaires ont assuré l'activité de l'espace de socialisation qu'est le bar. Une dizaine d'artistes ont pu performer et se faire connaître dans le bar en 2022.

Le bar a été fermé en janvier et en décembre afin de préparer et de poursuivre la rénovation. De nombreux événements ont été présentés par le dépôt d'affiches et de flyers à destination du public.

Ex Aequo et Modus Vivendi ont assuré des permanences à l'étage durant plusieurs soirées (1 x par mois) afin de permettre de l'information-dépistage et testing.

Les recettes du bar sont partagées entre les associations et la coupole et permettent d'assurer un complément aux revenus couvrant des besoins et projets de la maison.

Après avoir pris le temps de se réorganiser après la crise sanitaire, les associations membres ont réinvesti les moments de permanence autour de l'espace bar qui permet ainsi à chaque collectif de mobiliser ses publics et, de manière plus générale, d'offrir une oreille attentive aux personnes en questionnement sur leur identité ou orientation. Le lieu a permis également de célébrer des anniversaires, de tenir des réunions, voire d'organiser des vide-dressing (2) pour la communauté (en partenariat avec Alias).

3. La permanence sociale

En 2022 nous avons reçu **4 à 5 sollicitations par semaine** en moyenne pour des questions diverses.

Les plus fréquentes sont liées à des violences subies et ensuite à des besoins en terme de soutien PMS voire de soutiens financiers. Nous avons reçu également des demandes par téléphone et par internet.

L'augmentation est significative depuis l'année précédente. Les moyens liés à l'accueil, charges administratives et diverses déduites, se concentrent surtout –à défaut de mieux- autour du projet signalement et des entretiens individuels (point 1) et un peu de temps d'écoute peut être dégagé pour un service de qualité. Toutefois, afin de pouvoir offrir un vis-à-vis et proposer une réorientation vers les associations concernées membres de la coupole ou les réseaux psycho-médicaux-sociaux adéquats, nous avons ouvert à partir d'octobre une permanence (sociale) hebdomadaire le lundi après-midi, tenue par la chargée d'accueil qui traite les situations d'agression mais la fonction a été élargie à l'ensemble de l'accueil social que nous concentrons en une demi-journée.

4. Les permanences asile

Depuis de nombreuses années et les situations d'énîèmes et précédentes crises de l'asile, nous recevons de nombreuses demandes et visites de personnes en situation de demande de protection internationale. L'essentiel des demandes, issues de résidents de centres Fédasil et croix-rouge de tout le pays (Mouscron, Liège, Namur, Soignies, Flandre...), concerne un appui à la préparation des entretiens avec le CGRA.

De nombreuses demandes nous viennent de l'est de l'Europe, d'Afrique subsaharienne, d'Amérique Latine. Nous référons ces demandes vers diverses associations expertes telles que Merhaba, A.C.E. asbl et le Rainbow Refugee Committee.

Nous devons dans ce cas réorienter vers des structures de logement d'urgence saturées. Il a fallu parfois pourvoir à quelques nuits de





logement (amis, hôtels,..) de personnes LGBTQIA+ en situation de grande détresse.

Ici, nous disposons d'aucun moyen pour assurer ces missions d'accueil. Les attentes des structures Fédasil sont grandes et nous ne pouvons y satisfaire toutes. Une politique de formation du personnel doit pouvoir être ré-envisagée et financée. La dernière campagne datant de 2019.

A partir de septembre nous avons recentré cet accueil spécifique, en partenariat avec Inclusion et Rainbow Refugee Comitee, autour de permanences collectives, hebdomadaires, le mercredi après-midi dans une démarche d'information de mentorat et d'éducation permanente permettant ainsi de disposer de quelques ressources. Les séances se sont déroulées à la salle Marsha Johnson et aux Grands Carmes à partir de décembre. Avec une moyenne de 20 à 30 participants par séances.

5. Centre d'expertise et de documentation

La Rainbowhouse rassemble les savoirs, ouvrages et outils pertinents au suivi des problématiques et enjeux LGBTQIA+. Elle stimule la production et diffusion de savoirs et travaux scientifiques destinés aux groupes LGBTQIA+ et contribue modestement à la mémoire du mouvement associatif belge.

L'organisation est régulièrement sollicitée par des étudiant.e.s et des chercheur.s en quête d'inputs pour des travaux.

En 2022, **137 demandes** ont été adressées à la Rainbowhouse. Ce chiffre est constant par rapport à l'année précédente. A noter que les sujets les plus en étude sont : homoparentalité, violences , santé mentales et transitions de genres.

6. Mise à disposition de locaux

En 2022, **335 services** (soirées/matinées/après-midi) ont été mis à profit de réunions et activités de collectifs ou individus. Dont 294 pour des permanences accueil.

32 associations de la Fédération ont utilisé nos locaux en 2022.

La demande reste importante et hélas ne parvient à absorber les besoins. Les étages du 42 Marché au Charbon ont été dévolus à partir de l'été au développement de bureaux pour le confort de l'équipe en développement (nouvelle subvention fédérale) et nous ne disposons plus que d'une salle, rue Lollepot, qui a pu être rénovée pour optimiser l'utilisation.

Le développement du projet Grands Carmes (3 salles en plus de capacités allant de 20 à 70 personnes) a permis à la fédération RainbowHouse de proposer aux associations une offre plus variée et adaptée en termes de locaux. La partie Hub associatif du projet étant portée par la RainbowHouse, avec Tels Quels, Genres Pluriels et Ex Aequo.



Sensibiliser

La formation reste un enjeu important pour accompagner les institutions et services publics à l'évolution de la société en matière d'identités et de genres mais aussi mieux répondre aux besoins.

L'action pédagogique de la RainbowHouse dans le cadre du plan stratégique, se concentrera sur la mise en réseaux des formatrices et les aspects formation (mais aussi recherche) seront davantage portés par l'asbl Inclusion avec qui la RainbowHouse travaille étroitement.

All Genders Welcome

Poursuite du partenariat avec la Région – Equal Brussels autour des enjeux d'adaptation des services administratifs de proximités aux réalités des personnes LGBTQIA+. Afin d'aider à mieux appréhender les questions d'identités, de genre, d'usage du pronom et de pouvoir aussi agir pour éviter toute discrimination, nous poursuivons un programme de formation avec différentes associations partenaires.

Dans ce cadre également nous avons édité un glossaire en deux langues (FR/NL).

Plusieurs séances de formation ont eu lieu et proposées aux personnels des administrations communales Bruxelloises et CPAS (Watermael, Woluwé, Ixelles,...)

Ce projet sera poursuivi par le département formation et recherche (asbl Inclusion) de l'unité d'exploitation.



all Genders
Welcome
Inclusive training



Militer

La militance est multiple : pour se souvenir, pour lutter contre la violence, pour développer une société qui respecte et admet la diversité.

Les modes d'action que nous privilégions sont le dialogue, la formation et le faire ensemble.

Un des champs d'action que nous avons choisi en 2022 et les prochaines années : le sport.

Il touche un nombre important de personnes de tous horizons et est paradoxalement à ses finalités, un espace laissant encore transparaître de nombreux comportements homophobes, sexistes et discriminants. Il constitue donc un terrain légitime et d'envergure pour mener des actions et faire évoluer les comportements.

Au-delà de l'action sportive, la RainbowHouse approchera le sport à la fois dans une démarche de socialisation mais aussi de militance. Le stade est aussi l'agora, espace de débat. C'est ainsi que plusieurs actions se traduisent en disciplines sportives. Faire du sport et débattre simultanément des questions de discrimination : la combinaison gagnante pour la RainbowHouse.

Les 20 Km de Bruxelles Rainbow Runners

En partenariat avec l'Excelsior, le BGS et la Ville de Bruxelles (échevinat des sports)

Nous avons pu nous rendre compte que malgré une offre d'activités sportives importante, il subsistait une demande pour développer une action qui associe militantisme au sport, notamment pour faire évoluer les comportements en matière de préjugés. Un groupe d'une vingtaine de personnes d'identités et sensibilités diverses s'est constitué pour créer un projet autour des 20 km de Bruxelles.

L'objectif premier est de faire bouger par le sport mais aussi d'échanger sur des pratiques de sensibilisation aux freins à la pratique du sport pour toutes. Durant chaque semaine, de janvier à mai, le groupe s'est retrouvé pour s'entraîner, discuter et dépasser ses limites. Une coopération avec les sportifs de l'Excelsior a été riche de rencontres.





L'Union Belge de Foot - Projet Come Together

En mars, La RainbowHouse a démarré un partenariat avec la RBFA dans le cadre d'un programme de lutte contre les violences homophobes dans le sport. Ce projet plus global constitue un des éléments du plan d'action de la fédération footballistique de lutte contre le sexisme, le racisme et l'antisémitisme. Diverses associations expertes dans un domaine apportent leur compétence sur un volet répressif complémentaire à un volet sensibilisation.



Un organe de traitement des plaintes propres à la fédération a la faculté de proposer des parcours de sensibilisation ou des peines d'intérêt généraux au cœur des associations afin d'amener les joueurs ou les spectateur.ice.s, dans une démarche individuelle ou collective, à comprendre la portée de leurs mots et actes envers les minorités. Réparation et pédagogie.

Plusieurs moments de co-construction ont permis d'établir une convention annuelle et un programme de sensibilisation/ mesures réparatrices avec la coupole associative lgbtqia+ bruxelloise. Ces mesures se déploieront en 2023.

<https://www.lalibre.be/belgique/societe/2023/03/20/racisme-homophobie-sexisme-cette-violence-verbale-qui-gangrene-le-foot-amateur-WQH2UZJBjjCRVPEODVDROFS3YI/>

Être partenaire ne nous prive pas d'une parole critique. Ainsi, par ailleurs, toujours dans le domaine du football, nous avons mené une action de protestation, dans la rue marché au charbon, afin de donner un carton rouge à la Fifa (dont est membre la RBFA) dans le cadre des positions anti -LGBTQIA+ au Qatar.

<https://www.facebook.com/events/519177913458264>

L'Ukraine

En mars nous avons fait face aux conséquences dramatiques du conflit Russo-Ukrainien. Nous avons reçu plusieurs dizaines de sollicitations de militants ukrainiens, seuls, en couple cherchant des lieux d'accueil. Nous avons à la fois développé des contacts avec Ilga Europe, afin d'explorer les soutiens d'associations ukrainiennes puis ensuite référé les quelques demandes vers les structures d'accueil existantes ou mises en place.





Marche Ishane Jarfi

Le 16 octobre, à Malines, à l'initiative de çavaria, la RainbowHouse a participé à la marche -commémoration annuelle de la disparition d'Ihsane Jarfi, devenu figure emblématique de la lutte contre le racisme et l'homophobie, assassiné en 2012 à Liège. Cet événement est organisé à tour de rôle par les 3 fédérations. Plusieurs prises de parole et l'occasion de se souvenir. L'action s'est terminée par une projection du film « Animals ». 150 à 200 participants.

Journée Idahot

La journée mondiale de lutte contre l'homophobie (17 mai) capte de nombreuses attentions.

L'Ambassade des Pays-Bas a souhaité donner une visibilité à cette journée et au projet signalment/Report it en coorganisant une ballade vélo avec étapes sur les différents lieux de vie ou mémoire LGBTQIA+ (Pont Suzan Daniel, Fresque Ishane Jarfi, Petit Château, ...)

Un ensemble de diplomates et membres de gouvernements belges, néerlandais et internationaux ainsi que leurs réseaux sont invités à découvrir une partie de la vie queer en vélo. En présence de nombreuses personnalités politiques.

Sur le plan toujours aussi protocolaire, des moments de prise de parole et de célébration ont eu lieu au gouvernement fédéral (avec hissage de drapeaux sur la rue de la loi) et discours dans les assemblées (chambre et sénat). L'occasion de pointer les avancées mais aussi les nombreux besoins encore à couvrir notamment sur le plan de la santé.



Les journées de visibilité

L'agenda et la vie des communautés LGBTQIA+ se structure notamment au travers de moments de commémoration ou sensibilisation qui se déroulent souvent sur l'ensemble de la planète. Ces journées seront pour nous l'occasion développer de l'information sur telle ou telle réalité et de pouvoir donner une visibilité aux diverses minorités.

En termes d'évènement, nous avons ainsi choisi de recentrer nos ressources restreintes sur des journées (ou week-end) plutôt que des semaines ou quinzaines afin de renforcer la qualité des réalisations et développer leurs diffusion au-delà des publics concernés.

Cette réflexion conduira en 2023 à développer un appel à projet « Rainbow visibilities » et proposer une scène (ou un micro) aux collectif.ve.s concerné.e.s. Projet en préparation avec le soutien de la Cocof.

Les différentes journées de visibilité pour lesquelles nous avons communiqué :

- **8 mars : Journée internationale du droit des femmes (et organisation d'un Queer Crew en marge de la marche)**
- **31 mars : trans Day of Visibilities**
- **6 avril : journée internationale de l'asexualité**
- **26 avril : journée de visibilité Lesbienne**
- **14 juillet : journée non binarité**
- **23 septembre : bi visibility day**
- **11 octobre : journée du Coming out**
- **1e décembre : journée du lutte contre le HIV**
- **3 décembre : journée internationale des personnes handicapées**
- **8 décembre : fierté pansexuelle et panromantique**
- **17 décembre : violences faites aux TDS**



Fédérer

Grands Carmes

A safe place to show your true colours

Ce projet d'occupation temporaire survenu fin 2021 à l'occasion d'un appel à projet de la Régie Foncière de la Ville de Bruxelles a mobilisé toutes les énergies durant 2022. Dans un bâtiment de 1800m², la RainbowHouse a proposé à trois associations (Genres Pluriels, ExAequo et Tels Quels) d'unir les ressources dans un projet de centre communautaire pluridisciplinaire LGBTQIA+. Avec un pôle santé, culture et social. Ceci pour une période de 3 ans.

Dès l'attribution du lieu en mars, les équipes se sont mobilisées pour rendre ce lieu vétuste accessible et l'ont ouvert par phase. Une première phase « socio-culturelle » a vu le jour à l'occasion de la Pride (inauguration de la cour le 18 mai en présence de l'échevine de l'Égalité des Chances, les secrétaires d'État régionale et fédérale à l'égalité des chances).

Durant l'été un chantier participatif a été lancé pour aménager les espaces intérieurs en collaboration avec L-Transform.

Des dizaines de journées, impliquant des dizaines de bénévoles ont été nécessaires pour faire de ce lieu un espace dédié aux personnes queer mais aussi ouvert à la collectivité curieuse de découvertes et de rencontres.

Un bar a été aménagé l'été dans la cour intérieure avec des prestations artistiques diverses. De cours de self-défense ont été proposés.

L'objectif premier de cet espace et de l'implication de la RainbowHouse consiste à y encourager les synergies associatives en développant un réel hub associatif mais aussi un espace où toutes les lettres de l'acronyme peuvent y être représentées et recevoir un accueil adapté et safe.

C'est à ce titre que nous avons investi une partie de l'action de la coordination générale mais aussi, à partir d'octobre, une coordination adjointe pour gérer ces relations interassociatives et aussi faire un état des lieux des besoins et revendications des associations LGBTQIA+.

L'occasion pour la RainbowHouse de jouer enfin son rôle de fédération de manière efficiente.

Une seconde phase en octobre avec l'aménagement des pièces et salles intérieures en vue d'y héberger deux des associations et activer le pôle santé (consultation psy et prévention de Genres Pluriels et Ex Aequo) et le début de formations dispensées par la Rainbowhouse (formations police, personnel administratif local, etc.) et divers événements culturels par Tels Quels.

En parallèle et vu l'ampleur du projet et des attentes des populations concernées, des échanges ont démarré en vue de pérenniser le projet au-delà des trois ans dans une dynamique de services multiples intégrés (santé, logement, culture, horeca,...).

Malgré une jauge au départ restreinte pour raison de sécurité et l'ouverture du lieu à mi-année, on a pu compter approximativement 500 à 600 visiteurs en 2022. Pour une vingtaine d'évènements.

Presse:

<https://www.grandscarmes.org/post/press-review-archives>

Site internet : www.grandscarmes.org (3 langues) .

Table Ronde Trans Day of Visibilities

Avec la Ville de Bruxelles (Égalité des Chances), le 31 mars, a été organisée une table ronde durant l'après-midi et rassemblant des associations concernées. Une vingtaine de personnes étaient présentes pour échanger sur les enjeux et besoins des personnes trans* et la sensibilisation et lutte contre la transphobie.

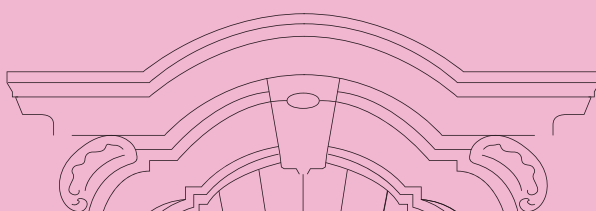
Les associations Genres Pluriels, Transkid, Alias, ExAequo, Utsopi ainsi que l'Institut pour l'Égalité des Hommes et des Femmes étaient présentes.

La séance a été suivie de projection d'un documentaire réalisé par trois étudiantes de l'Ihecs : « papillons, foyers en transition ».

En soirée, au Bar de la RainbowHouse, quatre artistes se sont partagé la scène pour s'exprimer sur la thématique : Butchibou, Camille Pier, Biche de Ville et Marie Darah (Champion-ne d'Europe de Slam 2021). Enfin de soirée un open-mic a permis à des artistes émergents de partager leurs textes.

Marathon de lettres (1^{er} décembre) avec Amnesty International et Genres Pluriels

Parole à deux militantes trans* du Paraguay Mariana Sepulveda et Kimberly Ayala, pour un face à face avec le public. Une vingtaine de participant.e.s. Dans le cadre d'un séminaire avec l'Ambassade d'Argentine sur les questions de genre.





Représenter

Dans un monde de plus en plus complexe, le développement de liens, d'un réseau de contacts et de présences dans différents milieux de vie au niveau institutionnel et à différents niveaux est essentiel pour une fédération. Un temps considérable est également dédié par la coordination et/ou l'organe d'administration à différents moments et ceci parfois également, pour les manifestations festives publiques, grâce à l'appui de volontaires.

La visibilité auprès du public large reste un objectif pour permettre aussi à notre environnement de mieux appréhender les réalités et projets du secteur LGBTQIA+.

En 2022, nous avons rencontré une dizaine d'élus de formations politiques différentes, des membres d'assemblées, nous avons participé à 11 manifestations au sein des institutions, rencontré 7 cabinets ministériels, 3 ambassades, 5 organisations fédératives, 16 de nos associations membres en rendez-vous individuels ou lors de leurs activités.

Fête de l'Iris - 8 mai

Un moment incontournable à Bruxelles. Au travers d'un stand dans le parc royal, nous avons pu dispenser de nombreuses informations aux participants et sensibiliser particulièrement sur les Lgbtq-phobies et expliquer comment les traiter. Un stand photo a permis de recueillir contacts et soutiens.





Fête de quartier : les Jacqueries

Le milieu de proximité, le quartier dans lequel nous nous trouvons mérite une attention particulière, pour maintenir des relations de compréhension et d'émulation mutuelle. Lors de la Pride le comité de quartier a participé avec dynamisme et soutien aux projets menés par l'associatif LGBTQIA+ .

En septembre durant un week-end (23-25) le comité de quartier a assuré une multitude d'animations festives et artistiques auxquelles la RainbowHouse a participé. En proposant son infrastructure aux artistes d'une part mais en ouvrant les portes au public et proposant des informations et initiation au Tango Queer (Grands Carmes).

Inauguration Pont Suzan Daniel - 5 octobre

Dans cette démarche naissante de féminisation de l'espace public par les autorités, un nouveau lieu, un pont au-dessus du canal dans le quartier nord, a reçu le nom d'une militante fondatrice de la dynamique militante en Belgique (un fonds porte son nom et rassemble de nombreux documents). Nous nous devons d'être présent.e.s.

Les conférences- AG Égides et Ilga Europe

Égides et Ilga constituent des acteurs essentiels du réseau LGBTQIA+ mondial et la RainbowHouse fait partie de ce réseau qui organise des supports divers, en ligne mais également des moments de rassemblement et partages de savoirs une fois l'an. Ces moments avaient été réduits à la formule digitale en 2022 sauf pour la conférence annuelle Ilga à Sofia. Faute d'effectifs suffisants nous n'avons pu participer à ce moment important sur place mais avons toutefois participé aux rencontres virtuelles.

Une AG d'Égides en ligne les 2 et 9 juillet et la partie online autour du rapport Ilga en juin 2022.

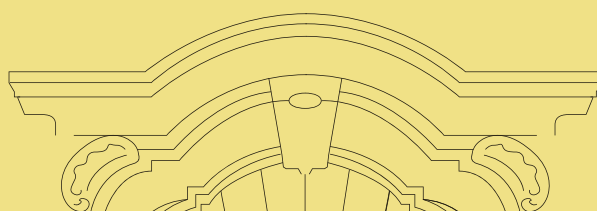
A l'avenir plus de ressources devraient pouvoir être disponibles pour mieux investir ce niveau supra national essentiel aux challenges du monde associatif LGBTQIA+ bruxellois.

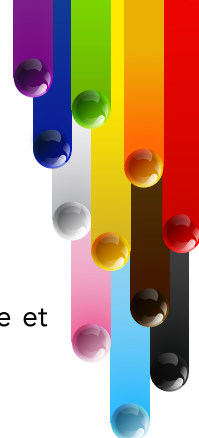
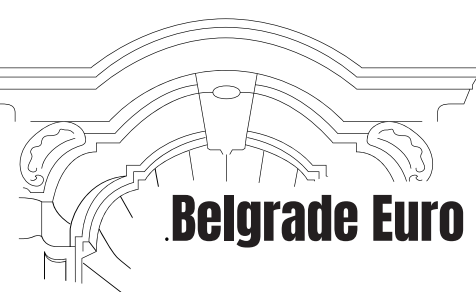
Berlin - Projet Rainbow Cities

Partenariat avec Equal Brussels www.rainbowcities.com – juin 2022, 4 jours.

Dans le cadre du vaste projet Européen de réseautage entre villes, régions et société civile lgbtqia+, La Rainbowhouse a représenté l'associatif Bruxellois et participé aux réflexions et travaux d'ensemble. Une occasion d'échanger sur les bonnes pratiques en terme notamment de gestion des discriminations.

Les travaux ont également porté sur le développement d'alliances, d'espaces safe, les actions entreprises et à entreprendre dans le monde éducatif et les aspects santé et jeunesse en faveur des LGBTQIA+





Belgrade Euro Pride - Serbie

Une représentation de la RainbowHouse a soutenu l'associatif militant à Belgrade en septembre et participé à divers échanges informels autour des enjeux Pride en Belgique.



Parlement Européen - 26 avril

A l'occasion de la journée de visibilité Lesbienne, nous avons participé à un panel organisé par ELC Eurocentralasian Lesbian Community avec des militantes de toute l'Europe et d'Asie centrale.



Rendre Visible

Une des premières missions de la RainbowHouse, régulièrement soutenue par la Cocof-culture/Éducation permanente (autour de débats, d'échanges de pratiques, de performances...) par la Ville de Bruxelles et la Fédération Wallonie Bruxelles : être vitrine des talents et identités.

Étant donné le développement du paysage artistique et de la créativité queer en Belgique et à Bruxelles particulièrement, nous avons réinterrogé cette mission mobilisant toujours beaucoup de nos faibles ressources pour davantage consacrer les moyens sur des événements très ponctuels au détriment de festivals. Après 20 ans de pratique et d'activité dans le milieu associatif, un choix s'est posé : laisser la diffusion et création aux structures émergentes disposant des talents et investir davantage les missions de fédération (appui aux associations, formations, plaidoyers,...). A cet égard, l'année 2022 sera une année charnière.

Les expositions

Les cimaises du bar sont une belle opportunité, depuis des années, de donner de la visibilité à divers artistes de la communauté, en Belgique et à l'international.

Plusieurs expositions ont eu lieu dans un bar en rénovation durant l'année :

-Février et avril : **F.R.E.A.K. Avec Genres Pluriels**. Expo de Frej.a qi a partagé ses « monstres » au public au travers de dessins, collages (techniques mixtes).

-Avril et Mai : **Rainbow in You par Erasmo**. Présentation de tableaux réalisés par compositions photographiques et illustrations vectorielles à partir de portraits.

-Mai et juin : « **Seniors LGBTQIA+ , here we are !** », une exposition de portraits photographiques de groupes, couples et seniors LGBTQIA+ proposée par Rainbow Ambassadors dans le cadre de sont action de sensibilisation.

-Juillet et Août : « **Reima Juhani Hirvonen** » - artiste finlandais pour la première fois en Belgique. A partir de collages et peintures et travail de matières, l'artiste a partagé ses questionnements d'homosexuel sur la nature humaine, la vie, la mort.

-Octobre : En partenariat avec Tels Quels, exposition de **Leyla Cabaux**. Son travail s'inscrit dans le militantisme féminin intersectionnel et l'artivisme. Présentation d'affiches qui questionnent et abordent les questions de domination et discrimination.





Fluid City projection du film Lola vers la Mer

Janvier. Au centre culturel Jacques Franck. Au terme du projet Fluid City mené les années précédentes, nous avons proposé un ciné-débat autour de "Lola vers la mer" avec en invité Clay , éducateur spécialisé sur la question.

Le Rainbow Festival

L'organisation de ce festival d'été a commencé en janvier 2022. Sa programmation a été communiquée sur un site interné dédié. La vente des tickets était réalisée en interne, via le site internet. Première édition dans une formule post-pride, proposée en été pour un public résident à Bruxelles, tant adressé à la communauté qu'au public curieux de découvertes. Financé par la Cocof (culture) et associant plusieurs associations de la coupole.



La Programmation

Le 11 juin 19h : Spectacle Dance with Pride. 630 personnes.

Le spectacle annuel de la chorale queer Sing out Brussels était organisé au Centre Culturel d'Uccle. Le thème était l'histoire du mouvement LGBTQIA+, avec son évolution et ses grands moments. Stands associatifs.

Le 12 juin 20h : Film Projection « GreatFreedom » avec le Centre culturel Jacques Franck.

Workshops

Les 28/06, 05/07, 19/07,26/07 en soirée : Workshop Masculinity Reflected par l'associations Liminal à l'Abeille Blanche, espace queer.

Ce workshop en 4 sessions était en non-mixité "hommes queers" et avait pour but d'ouvrir la discussion au sujet des masculinités, de leur impact sur les vies des participants et la société en général. 14 personnes y ont participé.

Workshop « *Self Defense* »

Les 2/07,24/07,30/07 à la Tour à plomb, par Nomie et Tran Dinh.

Comment s'outiller pour réagir à l'agression LGBTQI-phobe ? Une quarantaine de participant.e.s.

Workshop « *Initiation au Tango* » au WauxHall-Parc Royal

Le 16 juillet en soirée – 45 personnes.

Une façon de vivre son identité par la danse et la proximité de corps de même genre et sexe. Par Mariano Bolfarini.

Spectacle *Sassy Cabaret Tour à Plomb*

Le 23 juillet en soirée. 140 participants.

Ce show mené par 10 performeur-euse-s avait pour thématique la fierté et le genre. Closing Queer Families Day Abbaye de Forest, pour familles homoparentales. 70 participants. Activités, projections et tables rondes sur des questions de vie parentale et autres. En partenariat avec Transkid et Alter-Visio.

La Pride

En 2022, la Pride, à portée fédérale, est un projet de l'asbl Belgian Pride dans laquelle une partie des forces vives de la RainbowHouse (asbl) tente de s'investir au même titre que d'autres coupoles ou organisations LGBTQIA+. Les ressources et les conceptions n'étant pas toutes égales, la conduite du projet a manqué de temps et d'objectifs clairs. Cette édition a dû voir le jour dans un laps de temps très court en raison de l'impact Covid qui a créé de l'incertitude. Ces éléments n'ont pas altéré le succès de foule qui était au rendez-vous. 120000 personnes étaient rassemblées dans ce moment fort.



Un grand nombre d'associations ont pu participer à la marche et célébrer la diversité. La thématique choisie « open », plutôt consensuelle, a permis de développer la visibilité des communautés LGBTQIA+ dans la société et à Bruxelles. Une attention a été apportée à la sécurisation, aux espaces safer, aux points médicalisés et à la durabilité.

Les attentions de la presse ont été nombreuses et variées et la fédération a formulé ses revendications notamment autour des enjeux de santé.

Afin d'alléger les charges de travail, les équipes ont été concentrées sur la journée Pride (22 mai) et le festival habituellement organisé simultanément a été déplacé après, en juillet et août afin d'explorer les possibilités estivales (voir le point « Rainbow Festival »)

Là encore les moyens humains ont manqué et la charge importante a pesé sur les équipes avec de conséquences sur la santé de ceux-ci. De nombreuses heures de réunions de préparation et d'échanges ont précédé cet évènement majeur.

En 2022, la Belgian Pride aura vécu sa dernière édition sous cette forme (piétonne et légèrement sonorisée) pour faire place à une nouvelle formule encore en analyse (quant à sa gouvernance, sa forme et son financement) : la Brussels Pride.

Le L-Festival

En raison de fragilité des ressources humaines pour une bonne conduite de ce projet phare de la RainbowHouse, l'édition 2022 n'a pu être mise sur pied. Les interrogations stratégiques formulées précédemment ont également amené l'organe d'administration à proposer de ne plus en être le centre névralgique et de « céder » le festival à une association qualifiée et de lui apporter un soutien de seconde ligne. Décision qui a suscité réactions nombreuses et inquiétudes légitimes dans la mesure où la visibilité lesbienne reste un enjeu majeur en différents domaines dont celui des arts et du festif. A ce jour des pistes de solution sont encore en étude pour assurer la cession du projet et son développement sous d'autres formes et pilotages.



Mise à disposition de l'espace durant ce festival de podcast. L'occasion pour ce collectif de venir y animer un échange avec des demandeuses d'asile à partir d'un podcast-balade sonore réalisée avec l'asbl Inclusion autour du parcours d'asile et des vécus multiples.

Fonctionnement/stratégie

Mise au vert

Alors que les projets s'enchaînent et que les ressources stagnent, un constat se pose sur la priorisation des projets qui s'accumulent d'année en année (et qui traduisent une légitimité et reconnaissance de l'association) avec des moyens humains modestes. Le bénévolat a également fortement évolué depuis le Covid.

Progressivement des moments de réflexion et introspection ont été nécessaires pour repenser la stratégie à moyen et long terme et le rôle de la fédération.

Un changement aussi dans les équipes (renouvellement de la team, de la coordination et de l'OA) ont également nécessité des moments de stabilisation. En octobre, une semaine de mise au vert a permis de poser les bases de l'avenir de la fédération. Team building et construction de la stratégie ont été au menu de ces journées d'octobre. Se poser pour se mettre en question.

Plan stratégique

Afin de pouvoir baliser l'horizon de l'organisation et prioriser des objectifs au regard des ressources disponibles et de l'évolution des besoins des personnes et collectifs mais aussi de s'adapter à l'évolution du paysage associatif, plusieurs moments de brainstorming ont eu lieu à partir de l'été 2022 pour aboutir à la rédaction d'un plan stratégique qui sera voté en janvier 2023.

Cet exercice est le premier dans l'histoire de la RainbowHouse. Ce plan permet également de redéfinir les articulations entre les différents groupes, instances et team. Il a également pour vocation de redéfinir le rôle de la coupole et de la situer en subsidiarité par rapport aux associations qui la constituent. Faire ce que d'autres font moins ou plus difficilement.

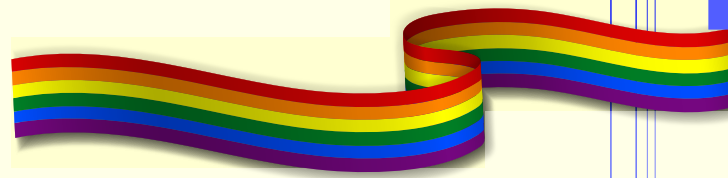
Le plan stratégique est repris en annexe de ce document.

Growfunding - Rénovations bar

Le Bar de la RainbowHouse est un espace reconnu et brassant une diversité de diversité. Il se démarque aussi des bars du quartier par cette dimension associative et pluraliste. La gestion par des bénévoles permet de maximiser les recettes, tout en ayant une attention aux petits budgets, pour financer le fonctionnement de la coupole (locaux, projets...). ent 18,5 % des produits de l'association (chiffre brut non déduits de tva, soient \pm 13 % net).



Son aménagement n'avait plus été développé depuis une dizaine d'année et une rénovation s'imposait. Un growfunding a été lancé durant l'été et a permis de rassembler une partie des fonds nécessaires à son embellissement. L'équipement son a été remis à neuf et le bar a ré-ouvert début juin après 6 semaines de fermeture.



A plusieurs reprises nous avons fait référence dans ce document à la charge de travail croissante et au manque d'outils pour pouvoir y faire face ou encore doter les nouveaux.elles travailleu.ses embarqués dans un premier job pour certain.e.s.

Plusieurs éléments se sont conjugués suite à des crises précédentes, des changements (OA, coordination et team) et ont fragilisé l'opérationnel qui subit quelques défections au cours de l'été après l'implication dans la Pride. Pour la coordination, l'implication dans le projet chronophage -mais nécessaire- Grands Carmes a également créé des déséquilibres dans le suivi RH.

Jusqu'en début des années 2020, la Rainbowhouse a reposé son action sur des volontaires et au maximum trois employés (temps partiels et temps plein). Ce modèle n'était plus viable sans redouter un turn over constant. Il a été décidé de réduire (momentanément puis définitivement) des activités telles que les festivals et de développer d'autre fonctions.

La fonction de gestion et de finance (prospection et suivi) a ainsi été renforcée (passage de 0,75 ETP à 1ETP en aout). De nouvelles fonctions d'encadrement des volontaires, de communication et de plaidoyer (relations inter-associatives) ont été créées.

Un début de réponse a pu être apporté par le fédéral (Secrétaire d'État Sarah Schlitz) qui, par un nouveau subventionnement annuel, arrivé en juillet, a permis d'élargir l'équipe et ouvrir de nouvelles fonctions.

Une difficulté à engager des profils correspondants aux besoins a également produit de nombreux retards dans la gestion. Ces retards ont été résorbés en début 2023.

Divers litiges et dossiers sensibles interpersonnels ont également affecté la dynamique RH en 2022. Avec des conséquences sur le bien-être général. Il a été nécessaire, une fois l'équipe reconstituée notamment grâce à l'arrivée du subside fédéral, de démarrer une démarche d'analyse de risque psycho-sociaux, un plan d'action et un accompagnement adéquat et préventif autour du bien-être. Ces processus longs sont en cours actuellement et se retrouvent notamment dans la commission déontologie qui aura pour mission de créer un conseil de déontologie en 2024.

Un litige opposant l'association à une travailleuse a également mobilisé les énergies pour trouver une issue favorable à l'organisation aux yeux de la justice.

La communication

La communication mobilise également une réflexion de fond. Après avoir été assurée en plus des autres fonctions, elle fera l'objet d'un mi-temps spécifique à partir d'octobre. La fin d'année a constitué une période d'adaptation.

La fréquence de publication des contenus est alors augmentée.

Deux newsletters mensuelles sont ainsi proposées : un bulletin de coordination à destination des associations membres et une newsletter plus générale.

La refonte de nos supports de communication est amorcée avec création de nouveaux flyers présentant nos activités (All Genders, formation police, permanences asile, ...)

Le Glossaire est également revu avec une nouvelle mise en page et un tirage papier. Disponible en ligne et aux permanences bar.

Notons enfin que le nombre de sollicitations de la presse a sensiblement évolué à la hausse. Nous avons été amenés à nous exprimer sur la Pride, Le Monkey Pox, les violences homophobes, intersexes, le projet Grands Carmes, la formation, l'affaire du Drug Opera, le football au Qatar et le procès du Parc Vives (agression transphobe).



Visites page facebook en 2022 : près de 12000

Visites Page Instagram : près de 10000

Visite site internet : inconnu

Les interactions les plus nombreuses se font sur les posts recrutement, prises position et pride.



L'organisation

Les membres de l'organisation

Plusieurs entrées et sorties sont à noter au niveau des associations. Certaines se créent et d'autres, suite au Covid notamment, arrêtent leurs activités.

Les associations sortantes ou démissionnaires en 2022 :

-Ambigu, Awsa, Le Gris, Les Biches, Omnya et Wel Yong Niet Hetero (4 F et 1 NL)

Les associations qui entrent dans la fédération en 2022 :

The Cave, Vulcana, Women Now, Liminal, Rainbow Families, Lets talk about non Binary (4 FR et 2 NL)

Les membres de la RainbowHouse Brussels se trouvent au nombre de 70 et sont les suivants :

Action, Culture &
Emancipation (ACE)

Activ'elles

Aide Info SIDA

Alias ASBL

Alter Visio

Asexual ASBL

Balkan LGBTQIA+

BASTA

Belgian Business

Association

Belgium Bear Pride

Belgium Bears

Brussels Gay Sports

Brussels Roller Derby

Brussels Women Munch

BruX'Health

The Cave

Centre Planning

Familial de Jette

Centre Planning

familial PLAN F

Cercle Etudiant LGBTQI+

Communauté du Christ

Liberateur - CCL

EBISU

Ecolo Nous Prend Homo/
green and proud

English Speaking Gay

Organization for

Women (EGOW)

European Pride

Organizers Association

Ex Aequo

Fat Positivity

Fuschia

Genres d'à côté

Genres Pluriels

Homoparentalité

La Garçonnière Prod

La Ligue des Droits

de l'Enfant

Lets talk about

Non Binary

Les CHEFF

Les Identités

du Baobab

Long Yang Club

Love health center

L-Tour

Liminal

Match Belgium

Merhaba

Midnimo

MSC Belgium

Network of

European LGBTIQ*

Families Associations

O'Yes

Polyamour.be

Polyamoury Belgium

PS en tous Genres

Pullet Rocks

Queer Center Brussels

Rainbow Ambassadors

Brussels

Rainbow Cops Belgium

Rainbow Families

Rainbow Free Hands

Rainbow Friends

Rainbow Refugee

Committee

Roze Groenen

Sex-Positive Belgium

Sing Out Brussels!

Straffe Ketten R.F.C

Tels Quel

Transkids

Une femme avec

une femme

UTOPIA_BXL

UTSOPI

Visite Particulière

Vulcana

Why Me

Women Now



L'Assemblée Générale

Une des moments de décision, de réflexion et d'émulation.

En 2022, trois AG ont été programmées avec de nombreux défis et chapitres à aborder.

Outre l'approbation des comptes, bilans et activités, les débats ont été multiples et ont porté sur la Pride (quelle participation mettre en œuvre), la gestion de conflits et plaintes (RH), la mise à jour des statuts et le plan stratégique.

Des changements ont été apportés dans la composition de l'Organe d'Administration (septembre).

La structuration des AG a été revue et la participation a augmenté cette année après le soubresaut Covid. En collaboration avec Mundo-b. Des groupes de travail thématiques avaient lieu le matin et l'AG proprement dite l'après-midi. L'AG de décembre a été reportée à janvier faute de quorum.

L'Organe d'Administration

L'Organe d'administration se réunit au minimum une fois par mois et a pour mission le suivi des actions conduisant à l'atteinte des objectifs stratégiques, la gestion des plaintes, les positionnements stratégiques mais également le suivi des ressources humaines et matérielles.

Le Conseil d'administration doit être composé de femmes, d'hommes et de personnes dont l'identité de genre et/ou les caractères sexuels sont autres, avec les minimas suivants:

- Minimum 40% de femmes;
- Minimum 10% de personnes dont l'identité de genre et/ou les caractères sexuels sont autres.
- Composition basée sur l'élection au cours de l'Assemblée Générale 2022 (septembre) :

Administrateur.rice.s des organisations néerlandophones et bilingues :

- Hilde De Greef (Fuchsia)
- Koessan Gabiam (Les Identités du Baobab)
- Axel Vandeperre (ex aequo asbl)
- Sylvie Aerts (Rainbow Friends)

Administrateur.rice.s des organisations francophones :

- Djenk Ejup (Rainbow Refugee Comitee)
- Marie-Louise Chenois (UTSOPI)
- Massimo Iovine (Rainbow Cops)
- Ivan Kamto (La Ligue des Droits de l'Enfants)
- Nathalie Leenen (Rainbow Free Hand)

La représentation de l'équipe (invité) :

- Jean-François Cannoot (Coordinateur général)



La co-présidence de l'association est assurée par Hilde De Greef et Marie-Louise Chenois.

Les Commissions

Dans la foulée du Projet Collective Energy et de la volonté de mieux faire ensemble mais aussi de pouvoir répartir la charge de travail qui touche et occupe une fédération dont les ressources sont bénévoles pour beaucoup d'associations membres (rassembler, cadastrer, former, conseiller,...). La relance de la dynamique de Commissions, mise à mal par le Covid, a mobilisé une partie des forces vives.

Subsistent à la fois des Commissions qui sont consultatives et ont pour mission de conseiller les instances sur des positionnements ou des champs d'action précis. Ainsi que des Groupes de Travail qui ont davantage mission à appuyer l'équipe, l'opérationnel sur la conduite de projets et le partage de savoir-faire, en application des objectifs repris dans le plan stratégique. Ces commissions sont pilotées par un.e membre de la team et un.e membre de l'OA qui rendent compte régulièrement de l'avancée des travaux/réflexions. Des représentants d'associations mais également des expert.e.s externes participent aux réunions.

Commission Mediapol

Accompagne la communication politique de l'organisation. Examine ou formule les propositions de positions validées par l'OA. Quatre réunions en 2022.

Cette année, les sujets abordés ont été : position réfugié.e.s Ukraine, GPA, Police, Les mouvements anti-genre, les marqueurs de genre sur la carte d'identité, la Thématique Pride. Différentes propositions de positions et communiqués ont été examinées et soumises ensuite à l'OA.

Commission Care

En appui du projet Grands Carmes et en vue de pouvoir offrir un espace rassembleur au sein de la fédération avec les associations santé et toutes les personnes concernées par ces enjeux, cette commission, qui ne s'est pas encore réunie en 2022 formellement aura pour mission de définir les stratégies et revendications en termes d'offre de santé et de services pour lgbtqi+. Elle permettra aussi de mutualiser des énergies, services et projets afin d'augmenter en efficience.

Commission Édu(cation)

En raison de multitude de besoins de différents secteurs en formation, de multitude d'outils et pratiques de formations dans les associations, un besoin de recenser et de pouvoir coordonner des actions conjointes s'est fait jour.

La Commission rassemble donc tout.e formateur.ice au sein des associations et l'objectif premier est de réaliser un cadastre complet de formations sur les questions d'identité, de genre et les enjeux LGBTQIA+.

Commission Finta

De le sillage des réflexions sur l'impératif pour la Rainbowhouse de maintenir des actions et une visibilité à l'égard des femmes et de manière plus large aux personnes intersexes, non-binaires, trans et agendre ou encore sur le besoin de pouvoir continuer à réfléchir sur l'ancrage féministe de la RainbowHouse, un groupe a été mis en place afin de traiter ces sujets. Il aura aussi été question de réfléchir à quelle suite à donner au L-Festival.

Commission déontologie

Les différents questionnements qui ont traversé l'organisation cet été suite à divers dossiers interpersonnels sensibles et douloureux, du phénomène de harcèlement et d'agressions et de la vague *Balance ton bar*, une remise en question s'est avérée nécessaire.

A la fois pour permettre aux lieux tels que le bar de mieux faire face aux prédatons diverses mais aussi de manière plus large, pour rendre l'organisation safer, puisque divers groupes ne s'y estiment plus en sécurité ou représentation.

Groupe de Travail Sport

Dans la mesure où le sport constitue en ce moment une thématique d'entrée pour la lutte contre les discriminations, un groupe d'appui à l'opérationnel a été mis en place. Notamment autour des rainbow Runners, afin de voir comment développer la militance (des animations) autour du projet de course et entraînements.

Un autre aspect à mettre en œuvre, dans le cadre du partenariat football cette fois ; comment accueillir des sportifs pour peines alternatives et sensibilisation à la lgbtqi-phobie dans le foot.

Groupe de Travail Pride

Diverses séances ont rassemblé des militant.e.s et artistes pour partager sur les enjeux et faire une analyse des problèmes et challenges rencontrés donc celui de la coexistence entre politique et militants , du pinkwashing, de la relation dynamique commerciale et dynamique militante.

5 réunions se sont tenues en 2022 avec pour sujet : revendications, Safer Pride, Gouvernance et Communication.

Les consultations ont notamment conduit à proposer en alternative à l'organisation précédente de développer une nouvelle structure associée à la RainbowHouse. La proposition n'aura pas été retenue par les subsidiants qui auront préféré confier la gestion financière de l'édition Pride 2023 à Visit Brussel.

Le personnel

La recherche de stabilisation du staff, en mouvement depuis les précédentes crises de 2020 s'est poursuivie en 2022. Trois absences maladies longue durée (plus de 1 mois) sont relevées en 2022 et deux se soldent par un départ.

Le taux d'activité total sur l'année est de 72 % (749 journées prestées et 277 journées maladie).

En volume emploi prévu au 31/12/2022, 4,5 ETP (dont un mi-temps à pourvoir)

Au 01/01/2022, la situation prévue/effective était d'un total de 2,25 ETP

En 2022, la subvention du fédéral a permis de passer de 426 journées de travail à 749 journées (soit une augmentation de 76 % du volume de travail possible)

Le personnel et les fonctions en cours en décembre 2022 :



Jean-François
Coordination générale



Clémentine
Coordination adjointe



Xavier
Chargé de finances et administration



Delphine
Chargée de volontariat et projet



Lucien
Chargé de communication



Arthur
Chargé de logistique et accueil bar



Séphora
Chargée d'accueil social



En cours
Chargé de relations associatives /plaidoyer

Le personnel de la RainbowHouse travaille dans les mêmes locaux que les ressources de Inqlusion et Rainbow Corporate and Pride avec lesquelles iels forment une Unité d'exploitation.

Pour les projets (festival, TDOV, ...) nous avons sollicité une quinzaine de prestataires sous statuts divers (RPI, smart,...)

1 étudiant a été engagé en renfort durant la saison estivale (gestion bar) et un intérim en communication.

Au chapitre des stagiaires, nous avons reçu deux étudiantes : en communication et en événementiel. Merci Moïra et Mathilde.

Concernant les volontaires, autres ressources précieuses, sur une base effective de 120 personnes, nous avons reçu l'appui de 81 d'entre eux pour une ou plusieurs séances au cours de l'année. Merci à elleux.

L'équipe travaille conjointement avec le personnel d'Inqlusion dont on retrouve l'action dans le rapport d'activité spécifique :

Au 31/12/2022 :



Apolline
Chargée de formation
et de recherche-formation

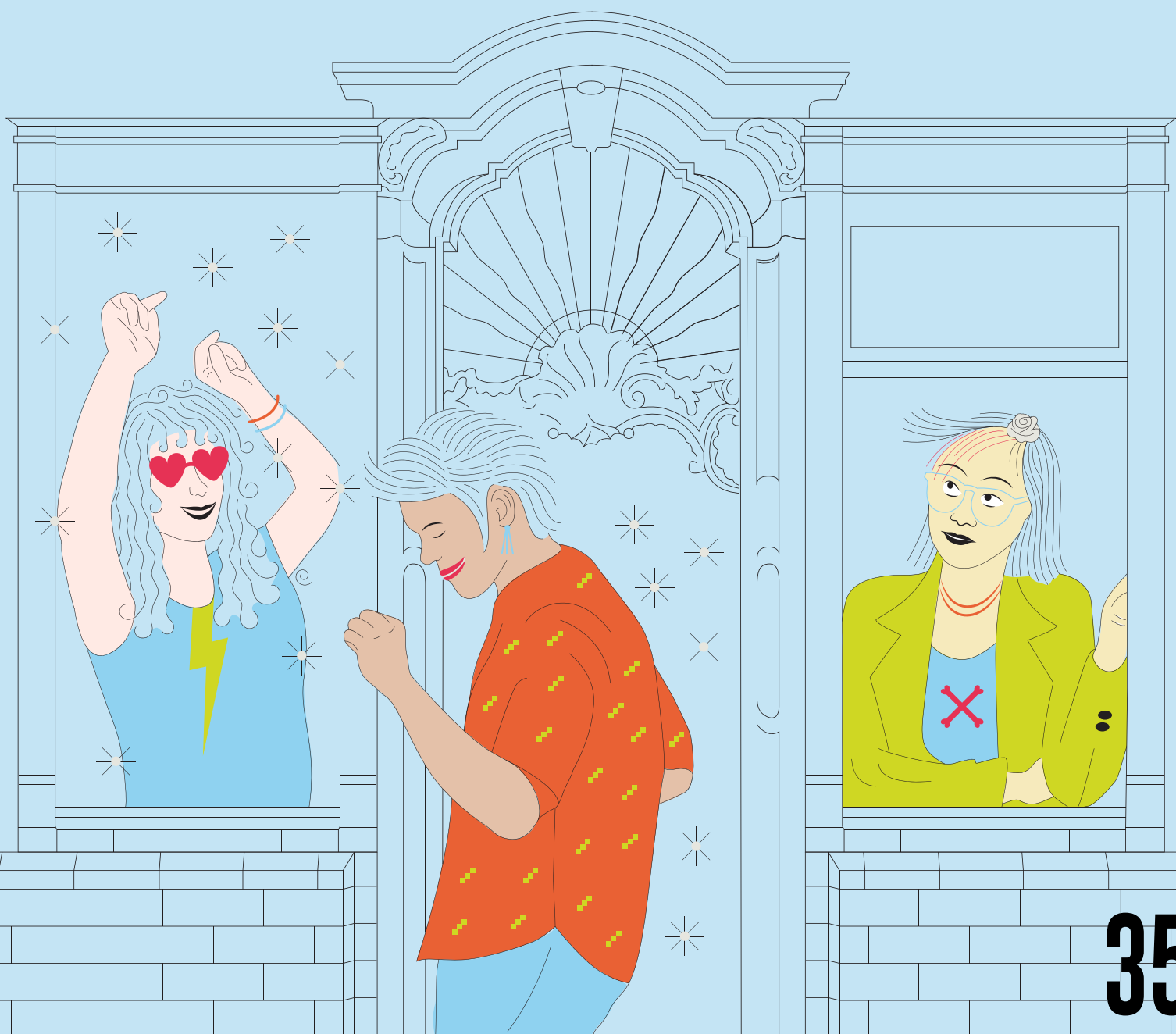


En cours
Chargé.e d'Education Perm

Annexe 1

Le Plan stratégique (2023-2025) de l'organisation, élaboré entre juillet et décembre 2022.
Et adopté en AG de 2023.

Ce travail de réflexion et d'introspection se poursuit en 2023 avec la traduction en un plan
d'action et de communication.





Plan stratégique Rainbowhouse Federation 2023 - 2025

Unité technique rapprochant Rainbowhouse brussels,
Inclusion & RCP.

Préambule

Un plan stratégique définit une organisation en énumérant des objectifs. C'est une feuille de route qu'elle se donne pour réaliser sa vision à long terme.

Une fois le but clarifié/mis à jour, on redéfinit les stratégies et les objectifs, les objectifs opérationnels et puis un plan d'actions (avec un calendrier pour les 3 ans).

Plusieurs méthodes sont possibles (analyse des problèmes, des forces et ressources, de ce qui fonctionne, de ce qui doit changer (objectifs smart)....

Een strategisch plan definieert een organisatie door doelstellingen op te sommen. Het is een routekaart voor de verwezenlijking van zijn langetermijnvisie.

Zodra het doel is verduidelijkt/bijgesteld, worden de strategieën en doelstellingen opnieuw vastgesteld, de operationele doelstellingen en vervolgens een actieplan (met een tijdschema voor de 3 jaar). Er zijn verschillende methoden mogelijk (analyse van problemen, sterke punten en middelen, wat werkt, wat moet veranderen (smart doelstellingen)

Cet exercice est collectif (Team, OA, Coordination, AG)

Une fois fixé l'horizon (3 à 5 ans avec évaluations annuelles), les instances valident un plan d'action.

L'opérationnel (team et OA) est alors en charge d'opérationnaliser les objectifs, mettre en œuvre des actions pour les atteindre en chiffrant et cherchant les moyens de mettre en œuvre.

Dit is een collectieve oefening (team, BO, coördinatie, AV).

Zodra de horizon is vastgesteld (3 tot 5 jaar met jaarlijkse evaluaties), valideren de instanties een actieplan.

De operationele kant (team en BO) is dan belast met het operationaliseren van de doelstellingen, het uitvoeren van acties om ze te bereiken door ze te kwantificeren en de middelen te zoeken om ze uit te voeren.

Cet exercice de formalisation n'a pas encore existé préalablement à la RainbowHouse.

Il est un moyen impératif de baliser les actions et gérer les nombreuses sollicitations dues à la forte exposition de l'organisation.

Il permet d'inverser la tendance à la subsidiologie (décider des projets et de leur pertinence et ensuite trouver des moyens plutôt que de décrocher des moyens et ensuite développer une action).

Deze formalisering bestond nog niet vóór het RainbowHouse.

Het is een noodzakelijk middel om acties te markeren en de vele eisen te beheren die aan de organisatie worden gesteld door haar grote bekendheid.

De trend naar subsidiariteit (beslissen over projecten en hun relevantie en dan de middelen vinden in plaats van de middelen te krijgen en dan een actie te ontwikkelen) wordt omgekeerd.

Pour une coupole il permet de développer des complémentarités (ne pas faire forcément ce qui se fait déjà bien mais investir ce qui se fait moins).

La planification conséquente à l'adoption d'un plan stratégique permet également de ménager des équipes et éviter certaines surcharges de travail pourtant fréquentes.

Voor een koepel kunnen complementariteiten worden ontwikkeld (niet per se doen wat al goed wordt gedaan, maar investeren in wat minder goed wordt gedaan).

Planning over een bepaalde periode maakt het ook mogelijk teams te ontzien en bepaalde frequente overbelasting van het werk te voorkomen.

Timing

L'OA et la coordination ont évoqué la mise en place de ce plan lors de l'AG de juillet 2022, après une année de reprise suite au Covid et crises internes.

Les réflexions ont commencé à être possibles à l'occasion de Collective Energy (décidées en janvier 2021) et des commissions réactivées, des OA et Team meeting en 2022.

Het BO en de coördinatie vermeldden de uitvoering van dit plan tijdens de AV in juli 2022, na een jaar van herstel van Covid en interne crises.

Reflecties zijn mogelijk geworden ter gelegenheid van Collectieve Energie (besloten in januari 2021) en gereactiveerde commissies, BO en teamvergadering in 2022.

Différents groupes de travail ont eu lieu cet été (stratégie, Pride et ateliers le matin de l'AG du 10/09). Un premier jet a été présenté lors de l'AG du 10/09 en séance sans avoir pu être traité préalablement vu la charge de calendrier. Il est envoyé à l'AG de décembre.

La réflexion prospective a du se combiner à la gestion d'urgence (subventionnements incertains, sous-effectifs, épuisements,...) et l'impératif de maintenir le fonctionnement. Aujourd'hui la volonté est de ralentir le rythme, se poser.

Deze zomer hebben diverse werkgroepen plaatsgevonden (strategie, Pride en workshops op de ochtend van de AV van 10/09).

Een eerste ontwerp werd gepresenteerd tijdens de AV van 10/09 in zitting, zonder dat het vooraf was verwerkt wegens de agendabelasting. Het zal half december naar de AV worden gestuurd.

Vooruitdenken moest worden gecombineerd met noodbeheer (onzekere subsidies, personeelsgebrek, uitputting, ...) en de noodzaak om de activiteiten in stand te houden. Vandaag wil men het tempo vertragen en tot rust komen.



Calendrier / Agenda

- De nouvelles séances de brainstorming ont été organisées entre le 7 et le 18 novembre avec les associations pour développer les inputs.

Une synthèse a été réalisée entre OA et Team en mise au vert les 24,25 et 26 novembre.

- Tussen 7 en 18 november werden brainstormsessies met de verenigingen gepland om de input te ontwikkelen.

Methodologie

- Analyse des problèmes et ressources disponibles

Les changements nécessaire

Attention : c'est seulement les objectifs une fois définis que l'on examine si les projets rencontrent le mieux les objectifs (ou si d'autres projets adaptés peuvent les rencontrer).

Pas par habitude (parce qu'on fait ainsi depuis des années)

- Analyse van problemen en beschikbare middelen

Noodzakelijke veranderingen

Let op: pas als de doelstellingen zijn vastgesteld, wordt onderzocht of de projecten het best aan de doelstellingen voldoen

(of dat andere geschikte projecten eraan kunnen voldoen).

Niet uit gewoonte (want we doen dit al jaren)





Le Plan proprement dit...

La Mission

- La RainbowHouse Brussels a pour mission de fédérer des associations LGBTQIA+ de la Région de Bxl Capitale et de permettre leur développement individuel et collectif.
- Elle facilite le bien-être, la socialisation, l'inclusion des personnes lgbtqia+ (une société inclusive et émancipatrice).
- Elle lutte contre les préjugés, discriminations et les lgbtqia-phobies et sensibilise les citoyen.nes sans distinction.
- La fédération développe la créativité, les compétences individuelles, la vie associative militante, l'empowerment au sein de la communauté.
- Elle exerce du lobby, de la veille et de la sensibilisation (auprès du politique, du public et du privé)
- Elle porte attention et appui aux groupes minoritaires les plus vulnérables (migrant.e.s, lesbiennes, personnes trans*,...) et aux discriminations croisées.

La vision

La RainbowHouse compte être un.e acteur.ice incontournable du paysage associatif belge et européen, source d'inspiration et de mobilisation par et pour les associations et membres de la communauté LGBTQIA+. Espace et temps de rencontre entre groupes sociaux, générations et membres des diverses minorités qui la composent avec une capacité de mise en action, de partages de savoirs et d'amélioration des conditions de vie de chacun.e.

L'organisation a une identité forte et prend position en conséquence et en faveur d'une inclusivité réelle dans la société. Le bien-être des travailleuses et volontaires est prioritaire afin de pérenniser les actions de la RainbowHouse.

Les valeurs

Solidarité, Respect, Inclusion, Autodétermination, Autonomisation, Application réelle du principe de féminisme, pluralité politique et convictionnelle, mixités diverses, remise en question constante de soi, apprentissage permanent, anti-racisme, valorisation de l'apport unique de chacun.e.



De missie

- Federatie van LGBTQIA+ verenigingen van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest Bestrijding van discriminatie en lgbtqia-fobie.
- Het welzijn, de socialisatie en de inclusie van lgbtqia+-personen bevorderen.
- Het bestrijdt vooroordelen, discriminatie en lgbtqia-fobie en sensibiliseert burgers zonder onderscheid.
- Ontwikkeling van creativiteit, individuele vaardigheden en activistisch verenigingsleven, ondernemerschap.
- Bevordering, toezicht en opleiding (politiek, openbaar en particulier).
- Zij besteedt aandacht en steun aan de meest kwetsbare minderheidsgroepen (migranten, lesbiennes, trans*-personen,...) en aan grensoverschrijdende discriminatie.

De visie

Een belangrijke speler in het Belgische en Europese verenigingslandschap, een bron van inspiratie en mobilisatie door en voor verenigingen en leden van de LGBTQIA+ gemeenschap. Het is een ruimte en een tijd voor ontmoetingen tussen sociale groepen, generaties en leden van de verschillende minderheden die de gemeenschap vormen, met het vermogen om in actie te komen en de levensomstandigheden van iedereen te verbeteren.

De organisatie heeft een sterke identiteit en neemt dienovereenkomstig stelling ten gunste van echte inclusiviteit in de samenleving. Het welzijn van de werknemers en vrijwilligers is een prioriteit om de acties van RainbowHouse in stand te houden.

De waarden

Solidariteit, respect, inclusie, zelfbeschikking, empowerment, reële toepassing van het beginsel van feminisme, politieke en overtuigingspluraliteit, diverse mengvormen, constante zelfbevraging, levenslang leren, antiracisme, waardering voor de unieke bijdrage van elk individu

Publics-groupes prioritaires : les lesbiennes/ les personnes trans et non-binaires/ les personnes bi/ les personnes intersexe, les migrant.e.s lgbtqia+

Thématiques : asile et migration / le Care / Intergénérationnel / empowerment (et employabilité) / activisme (volontariat) et event (bar, Pride,..)/ le logement/ la pauvreté sociale

Les enjeux : avoir une approche intersectionnelle / Informer et orienter avec pédagogie / pérennisation des associations / bien-être des personnes reçues ou rassemblées / rendre l'organisation Safer

Modes d'action : soutien individualisé (réorientation), soutenance associative (logistique, administrative, financière) / lobbying / représentation/ médiation / recherche et développement / porter le débat / Principe de subsidiarité

Prioritaire doelgroepen : lesbiennes/trans en non-binary/interseks mensen, bi, migranten lgbtqia+

Thema's : asiel et migration / soins / intergénérationnel / empowerment (et utilisabilité) / activisme (volontariat) et événements (bar, Pride,...) / logement

Challenges : discrimination et stéréotypes / sensibilisation et orientation / portée et transformation de la vie sociale / soutien des associations / présence des personnes rassemblées, de l'organisation sécurisée

Actievormen : soutien individuel (orientation), soutien associatif (logistique, administratif, financier) / défense des intérêts / représentation, médiation / recherche et développement / débats / principes de subsidiarité

Objectifs stratégiques OS 01

Recréer des synergies inter-associatives et militantes afin de répondre à des enjeux actuels et nouveaux (capacité de réaction et innovation)

- **OO 1.1** : Systématiser des événements type *movement day*, communications thématiques communes et échanges de pratiques, services aux associations et aux collectif.ve.s (membres ou non-membres) - stimuler l'action collective ;
- **OO 1.2** : Développer le projet "Grands Carmes", ancrer son caractère inclusif et y développer un pôle recherche-formation et aide sociale «asile/migration» ;
- **OO 1.3** : Renforcer l'action de lobbying au profit des associations et mise à jour constante du mémorandum de la fédération ;
- **OO 1.4** : Développer et animer les commissions et groupes de travail au sein de la cellule, en y invitant des expertises externes utiles ;
- **OO 1.4** : Participer à une recherche action sur un sujet novateur et encore sous- exploré (innovation).



Strategische doelstellingen SD 01

Creëren van interassociatieve en activistische synergieën om in te spelen op bestaande en nieuwe problemen (reactie- en innovatievermogen).

- **OO 1.1** : Systematisering van evenementen zoals bewegingsdagen, gezamenlijke thematische mededelingen en uitwisselingen van praktijken, dienstverlening aan verenigingen en collectieven (leden of niet-leden) - stimuleren van collectieve actie;
- **OO 1.2** : Het project "Grands Carmes" ontwikkelen, het inclusieve karakter ervan verankeren en een centrum voor onderzoek, opleiding en sociale bijstand "asiel/migratie" ontwikkelen.
- **OO 1.3** : De lobbying ten behoeve van de verenigingen versterken en het memorandum van de federatie voortdurend bijwerken
- **OO 1.4** : Commissies en werkgroepen binnen de koepel ontwikkelen en leiden, waarbij nuttige externe expertise wordt uitgenodigd.
- **OO 1.5** : Deelnemen aan actieonderzoek over een vernieuwend en onderbelicht onderwerp (innovatie)

Objectifs stratégiques - OS 02

Redynamiser le réseau de bénévoles et encourager le volontariat militant et perenne, notamment pour développer la visibilité des éléments de l'acronyme LGBTQIA+ et encourager la lutte contre les discriminations et les stéréotypes ou encore pour proposer une aide de première ligne.

- **OO 2.1** : Ouvrir une réflexion sur le militantisme lgbtqia+ (forces, faiblesses et menaces rencontrées par les activistes aujourd'hui), dvp formations pour associations ;
- **OO 2.2** : Développer des actions de sensibilisation/information pour tous publics avec volontaires (campus universitaire, Festival Bruxelles Iris, etc...) et développement d'outils ;
- **OO 2.3** : Développement et stimulation du militantisme actif et de la diversité dans l'organisation de la Pride ;
- **OO 2.4** : Instauration de bénévolat avec des partenaires du secteur privé/public (volontariat d'entreprises,...);
- **OO 2.5** : Binômes (mentorat bénévole) de soutien aux réfugiés lgbtqia+,



Strategische doelstellingen - SD 02

het netwerk van vrijwilligers nieuw leven inblazen en militant en duurzaam vrijwilligerswerk aanmoedigen, met name om de zichtbaarheid en de bestrijding van discriminatie en stereotypen of eerstelijns hulp te ontwikkelen.

- **OO 2.1** : Open een reflectie over lgbtqia+-activisme (sterke punten, bedreigingen), dvp-opleiding voor verenigingen;
- **OO 2.2** : Met vrijwilligers bewustmakings-/voorlichtingsacties ontwikkelen (universiteitscampus, grootschalige openbare evenementen, enz.);
- **OO 2.3** : Ontwikkeling en stimulering van actief activisme en diversiteit bij de organisatie van Pride;
- **OO 2.4** : Opzetten van vrijwilligerswerk met partners uit de particuliere/openbare sector (bedrijfsvrijwilligerswerk,...);
- **OO 2.5** : Steunparen voor lgbtqia+ vluchtelingen,



Objectifs stratégiques OS - 03

Renforcer la démarche communautaire tout en nouant également des partenariats à l'extérieur des communautés LGBTQIA+ et entre les communautés linguistiques (FR/NL).

- **OO 3.2** : Favoriser un contexte de travail et recherche épanouissant et stimulant qui contribue au bien-être des employé.e.s et des volontaires/militants.
- **OO 3.2** : Participation à des réseautages pertinents (fédérations nationales/ internationales) ex: renforcement partenariats Bico / Fédasil, Fdss,...avec une attention aux opérateurs de discriminations croisées et enjeux multiples;
- **OO 3.3** : Développer des espaces et temps de socialisation (bar, grands carmes et autres) + encourager l'être / faire ensemble (workshops/animations,...);
- **OO 3.4** : Accompagner et soutenir le projet Grands Carmes afin d'en faire un lieu bilingue et ouvert aussi à l'extérieur.

Strategische doelstellingen SD - 03

De gemeenschapsaanpak versterken en tegelijkertijd partnerschappen opbouwen buiten de LGBTQIA+-gemeenschappen en tussen de taalgemeenschappen.

- **OO 3.1** : Het bevorderen van een bevredigende en stimulerende werk- en onderzoeksomgeving die bijdraagt tot het welzijn van werknemers en vrijwilligers/activisten;
- **OO 3.2** : Deelname aan passende netwerken (nationale/internationale federaties) bv. versterking van Bico / Fedasil-partnerschappen,met aandacht voor grensoverschrijdende operatoren en meervoudige kwesties;
- **OO 3.3** : Ruimten en tijden voor socialisatie ontwikkelen (bar, Grand Carmes en andere) + dvp van diensten voor externen - samen zijn/doen aanmoedigen (workshops/animatie,...);
- **OO 3.4** : Het project Grands Carmes begeleiden en ondersteunen om er een tweetalige plaats van te maken die ook voor de buitenwereld openstaat.

Objectifs stratégiques 04 - OS 4

Repositionner la RainbowHouse comme acteur de transformation sociale pour une société plus inclusive et enrichie de sa diversité.

- **OO 4.1** : Animer une Pride exemplaire en terme de gouvernance, inclusive et durable, avec un rayonnement national et international croissant et de manière générale développer la responsabilité sociétale de l'organisation RainbowHouse ;
- **OO 4.2** : Développement des formations de services de première ligne (police, médical, Actiris, Bruxelles Environnement,.....) ;
- **OO 4.3** : Renforcement de collaborations avec le milieu académique/scientifique et organisation d'évènement communs : conférences, colloques,.... ;
- **OO 4.4** : Création d'un mini-centre d'archive LGBTQIA+ : cadastre de recherches et travaux académiques et rendre accessible un minimum de références bibliographiques pertinentes, lien avec les fonds existants + répondre aux demandes étudiants/chercheurs ;
- **OO 4.5** : Mettre en place une dynamique favorisant l'inclusion par l'emploi, l'empowerment (networking, Bottcamp,jobdays,..).

Strategische doelstelling 04 - SD 4

Het RainbowHouse opnieuw positioneren als een actor van sociale transformatie voor een meer inclusieve samenleving verrijkt door haar diversiteit.

- **OO 4.1** : Een voorbeeldige Pride voorstellen in termen van bestuur, inclusiviteit en duurzaamheid, met een groeiende nationale en internationale invloed en in het algemeen de sociale verantwoordelijkheid van de RainbowHouse organisatie ontwikkelen;
- **OO 4.2** : Opleiding ontwikkelen voor eerstelijnsdiensten (politie, medisch, Actiris, Leefmilieu Brussel,);
- **OO 4.3** : Versterking van de samenwerking met de academische/wetenschappelijke wereld en organisatie van gezamenlijke evenementen: conferenties, symposia, ...;
- **OO 4.4** : Een mini LGBTQIA+ archief aanleggen: onderzoek en academisch werk registreren en een minimum aan relevante bibliografische referenties beschikbaar stellen + ingaan op verzoeken van studenten/onderzoekers ;
- **OO 4.5** : Zet een evenement op over werkgelegenheid (netwerken, jobdays, Bottcamp,...) .

Objectifs stratégiques 05 OS 5

Développement du lobbying et de la visibilité des groupes sociaux/minorités par l'augmentation de la communication politique.

- **OO 5.1** : Dynamisation de la présence de la RHB sur les médias/RS : réalisation de capsules vidéos et cartes blanches visibilisant des positionnements ou développant de la connaissance;
- **OO 5.2** : Renforcement du réseautage avec les acteurs politiques et veille sur les textes et décisions qui concernent les groupes de la communauté ;
- **OO 5.3** : Participation à des groupes d'intérêts, lobbying pour militants internationaux;
- **OO 5.4** : Participation (ou organisation) d'événements (marches, débats, conférences,...) visibilisant les différentes communautés (visibilité Bi, lesbienne, TDOR, TDOV,...);
- **OO 5.5** : Développer une expertise et un support juridique interne.

Strategische doelstellingen 05 SD 5

Ontwikkeling van belangenbehartiging en zichtbaarheid van groepen door meer politieke communicatie

- **OO 5.1** : Versterking van de aanwezigheid van de RHB in de media/RS: productie van videoclips en witte kaarten om het bewustzijn van posities te vergroten of kennis te ontwikkelen;
 - **OO 5.2** : versterking van de netwerken met politieke netwerken en monitoring van teksten en besluiten die de gemeenschappen aangaan ;
 - **OO 5.3** : Deelname aan belangengroepen, verdediging van internationale activisten;
 - **OO 5.4** : Deelname aan (of organisatie van) evenementen (marsen, debatten, conferenties,...) om de verschillende gemeenschappen meer bekendheid te geven (Lesbische, Bi zichtbaarheid, TDOR, TDOV,...);
- OO 5.5** : Ontwikkeling van interne juridische steun en deskundigheid.

Objectifs stratégiques 06 - OS 6

Contribuer à une société moins clivante, lutte contre violences, préjugés et discrimination

- **OO 6.1** : Développer la visibilité du projet "Report it" et augmenter les signalements. Coopération décentralisée avec les communes de Bxl ;
- **OO 6.2** : Se constituer partie civile en soutien aux victimes ;
- **OO 6.3** : Sensibiliser le tout public sur actes et paroles discriminantes et/ou violentes et donner conseils, produire des outils et un plan de communication et de formation;
- **OO 6.4** : Développer des partenariats avec des organisations qui luttent contre les discriminations de tous ordre. Pouvoir être facilitateurice.

Strategische doelstelling 06 - SD 6

Bijdragen tot een vreedzame samenleving, geweld, vooroordelen en discriminatie bestrijden

- **OO 6.1** : De zichtbaarheid van het rapportageproject ontwikkelen en de rapportage uitbreiden. Gedecentraliseerde samenwerking met de Brusselse gemeenten
- **OO 6.2** : Burgerlijke partij worden ter ondersteuning van slachtoffers (2025)
- **OO 6.3** : Het publiek bewust maken van discriminerende handelingen en woorden en geweld. Advies geven en instrumenten produceren en een communicatie- en opleidingsplan opstellen;
- **OO 6.4** : Partnerschappen te ontwikkelen met organisaties die allerlei vormen van discriminatie bestrijden.

Territoire d'action

Région Bruxelles Capitale, Belgique, International

Structuration - Structurering

3 axes – pôles d'action (Une UTE) + participation Grands Carmes

3 assen - actiepolen (één ETU) + deelname aan de Grands Carmes



Axe 1, Socio-politique (asbl RainbowHouse brussels)

- Relations avec l'institutionnel (national et international)
- Services aux personnes
- Services aux associations
- Les lieux de socialisation/activités

As 1 : Sociaal-politiek (vzw RainbowHouse brussels)

- Institutionele betrekkingen (nationaal en internationaal)
- Diensten aan particulieren
- Diensten aan verenigingen
- Plaatsen van socialisatie/activiteiten



2, formation et recherche (asbl Inclusion)

- Recherche et développement, pour les communautés
- Sensibilisation pour les externes
- Formation - docu
- Renforcement de compétences

As 2 : Opleiding en onderzoek (vzw Inclusion)

- Onderzoek en ontwikkeling voor gemeenschappen
- Bewustmaking van externe partijen
- Opleiding - documentatie
- Capaciteitsopbouw



Axe 3 : Corporate et event (asbl Rainbow Corporate and Pride)

- Gérer les évènements et le secteur privé
- Visibiliser les enjeux dans les manifestations de masse
- Réseautage avec Prides dans le monde
- Favoriser l'emploi des LGBTQIA+
- Inclusivité dans le sport de masse



As 3 : Organisatie en evenementen

- Beheer van evenementen en de particuliere sector
- Bewustmaking van kwesties tijdens massa-evenementen
- Netwerken met Prides over de hele wereld
- Bevordering van LGBTQIA+ werkgelegenheid
- Inclusiviteit in de gewone sport

Annexe 2

3 axes - pôles d'action


+


Projet Care


Grands Carmes
A safe place to show your true colours

Pluridisciplinaire

Coopération avec 3 associations

 exæquo

 Tels qu'els
association LGBT
Culture - Social



Socio-politique

Relations avec l'institutionnel (national et international)

Services aux associations

Les lieux de socialisation/activités

Formation et recherche

Recherche et développement, pour les communautés

Sensibilisations pour les externes

Formation - docu

Renforcement de compétences

Corporate et event

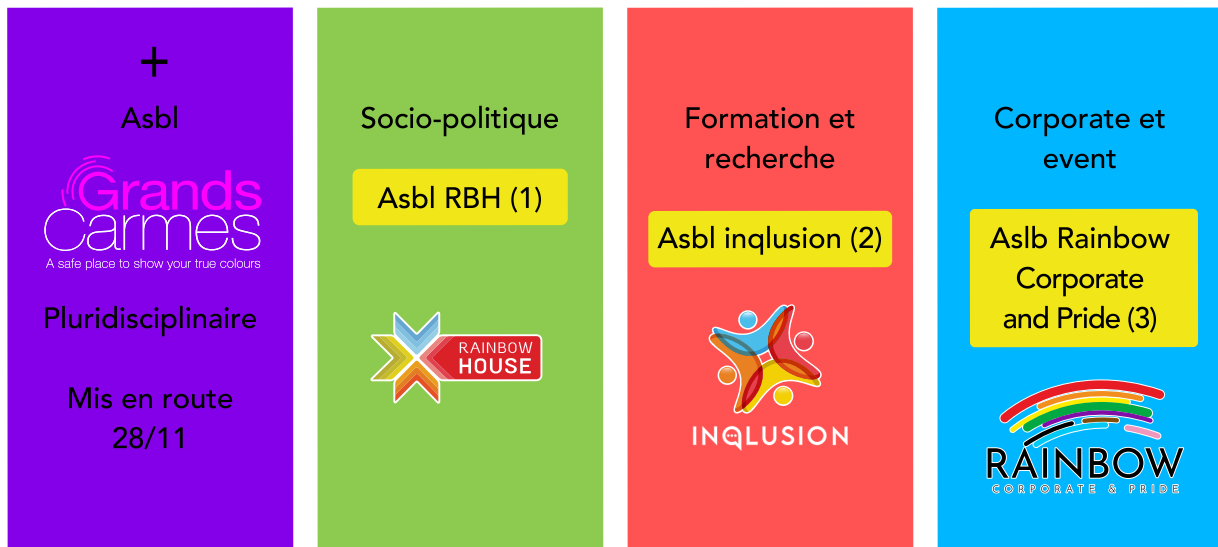
Gérer les événements et le secteur privé

Visibiliser les enjeux dans les manifestations de masse

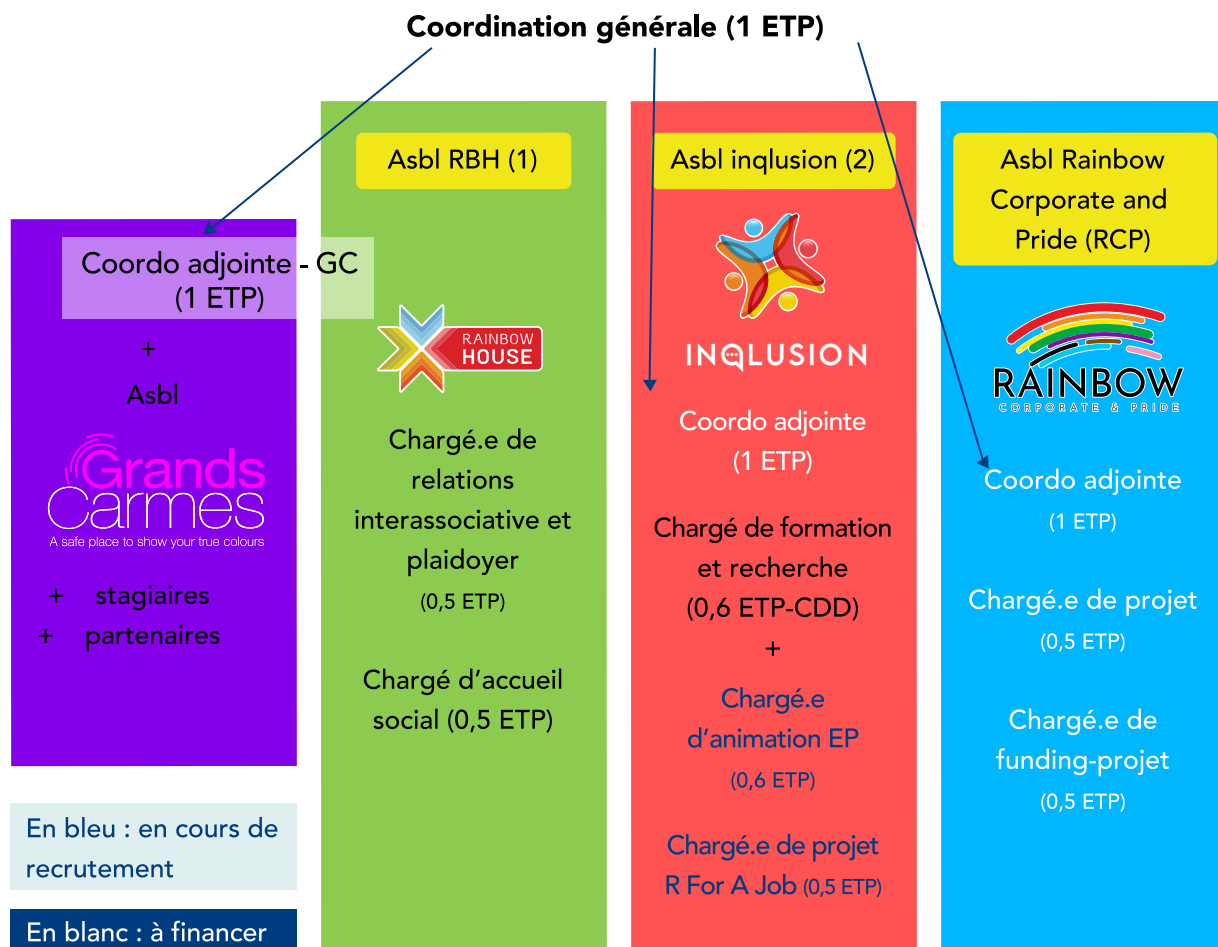
Favoriser l'emploi des LGBTQIA+



**3 axes - pôles d'action - 3 personnalités juridiques /
1 UTE et participation au projet Grands Carmes**



Ebauche d'organigramme - structure gestion UTE - Rainbow coupole



Chargé.e de com' - 0,5 ETP (fédéral)	Chargé.e de com' - 0,5 ETP
Chargé.e de logistique et bar (Marché au Charbon) - 1 ETP - CDD	
Chargé.e d'admin et comptable - 1 ETP Maribel	
Chargé.e de volontaires - 0,5 ETP (Fonds propres)	

Gouvernance - AG / OA / Commissions et GT

