BXL

LA VILLE DE STAD

#BXLANTIRACIST

PLAN D'ACTIONS
CONTRE LE RACISME & L'ANTISÉMITISME

Une initiative de l'échevinat de l'Egalité des chances de la Ville de Bruxelles

VILLE DE BRUXELLES
STAD BRUSSEL
CITY OF BRUSSELS

#BXLOVE

EDITO

« La volonté de mettre en place un plan d'action local contre le racisme et l'antisémitisme était déjà présente dans l'accord de majorité 2018-2024. Suite au vote à l'unanimité de la motion contre le racisme et les discriminations au Conseil Communal du 18 novembre 2019, mes services ont coordonné le travail de tous les services et départements de la Ville de Bruxelles pour adresser cette problématique.
Cette première phase, inspirée par les réflexions du réseau ECCAR (Coalition Européenne de Villes Contre le Racisme) et du Plan d'action contre le racisme et l'antisémitisme régional, a principalement visé à s'accorder sur des définitions communes, à identifier ensemble les besoins spécifiques de chaque département ainsi que les actions à mettre en place pour notre personnel afin qu'il soit suffisamment sensibilisé et outillé pour pouvoir entamer une seconde phase qui s'adressera alors aussi en parallèle à la population bruxelloise.

La Ville de Bruxelles est fière d'amorcer ce travail de longue haleine et de pouvoir présenter cette première version du plan contre le racisme et l'antisémitisme « BXLANTIRACIST » à l'occasion de la date symbolique du 21 mars 2023, qui est la journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale.

Etant moi-même la première échevine issue de la diaspora congolaise à la Ville de Bruxelles, je suis évidemment particulièrement heureuse de pouvoir initier ce plan.
Avec notamment, plus de 183 nationalités La Ville de Bruxelles se classe au rang de la deuxième ville la plus cosmopolite du monde. Il était essentiel d'adresser ce dernier volet touchant aux compétences de l'Egalité des Chances pour lutter contre les formes de discrimination liées à la nationalité ou origine nationale, la couleur de peau, l'ascendance, l'origine sociale, la culture, les convictions philosophiques ou religieuses, etc. A l'instar de nos autres plans d'action « BXLFEMINIST », « BXLINCLUSIVE » et « BXLGBTQI+ », ce plan se veut transversal. Tous permettent de responsabiliser et d'unir sous la même bannière tous les départements pour réaliser un objectif commun : lutter contre toutes les formes de discrimination ! »

Lydia Mutyebele,
Echevine de l'égalité des chances de la Ville de Bruxelles.

INTRODUCTION

Dans son plan d'action de lutte contre le racisme 2020-2025, l'Union Européenne explique et reconnait la notion de racisme structurel : « Le racisme est souvent profondément ancré dans l'histoire de nos sociétés et étroitement lié à ses normes et à ses racines historiques et culturelles. Il peut se refléter dans le fonctionnement de la société, la manière dont les compétences sont réparties et dont les citoyens interagissent avec l'État et les services publics. Il peut se manifester de façon inconsciente, souvent lorsque les intérêts des personnes victimes de racisme ne sont pas pris en compte, même s'il ne s'agit pas nécessairement d'une tentative directe de les exclure. L'impact du racisme structurel peut être aussi profond et préjudiciable que le racisme individuel; il faut donc reconnaître son existence et y remédier par des politiques volontaristes. »[1]

Les Nations Unies rappellent que « le racisme nuit non seulement à la vie de ceux qui le subissent, mais aussi à la société dans son ensemble. Il renforce la méfiance, jetant la suspicion de tous côtés et déchirant le tissu social. Ces phénomènes nous concernent tous, directement ou indirectement. Nous sommes tous perdants dans une société caractérisée par la discrimination, la division, la méfiance, l'intolérance et la haine. Le racisme et la discrimination « raciale » prennent de nombreuses formes pour celles et ceux qui les subissent et ont des répercussions sur des aspects essentiels de la vie. Ces répercussions peuvent concerner les possibilités de trouver un emploi, de recevoir une éducation, d'avoir un accès égal aux soins de santé, au logement, …[ ]ou d'être traité équitablement dans un tribunal.»[2]

Bien qu'étant cosmopolite et fière de ce « melting pot » qui fait sa richesse, voire même son identité, la Ville de Bruxelles n'échappe pas au phénomène du racisme et de ses conséquences. L'histoire du racisme en Belgique est fortement liée à son passé colonial.

Le racisme structurel est présent dans toutes les sphères de notre société bruxelloise. La couleur de peau, l'origine nationale ou la nationalité, l'ascendance, les convictions religieuses ou philosophiques sont encore trop souvent sujets de stigmatisations. Des faits de racisme, de discriminations « raciales », de délits ou de messages de haine en raison d'une prétendue appartenance «raciale» sont encore bien présents, au niveau individuel, des structures publiques et privées. Les entreprises, les services, les administrations, aucune entité n'est à l'abri de ces comportements intolérables même lorsqu'ils sont inconscients.

---

[1] **UE,** https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/a_union_of_equality_eu_action_plan_against_racism_2020_-2025_fr.pdf.
[2] **Nations Unies**, https://www.un.org/fr/fight-racism/background/the-road-to-fight-racism.

La Ville de Bruxelles s'est donc engagée en 2019 à devenir une actrice active dans la lutte contre le racisme. Dans un premier temps, elle a signé une motion visant à l'élaboration d'un Plan d'Action de lutte contre le racisme et les discriminations à la Ville de Bruxelles. A cette occasion, la Ville de Bruxelles a décidé d'élaborer un Plan d'Action de lutte contre le racisme et l'antisémitisme.

Le présent plan d'action de lutte contre le racisme et l'antisémitisme s'inscrit dans la lignée du Plan régional bruxellois de lutte contre le racisme 2022 – 2025 et s'inspire des recommandations des Assises de lutte contre le racisme organisées par le Parlement bruxellois en avril 2021.

Ce plan d'action permettra d'agir au niveau local, sur le territoire de la Ville de Bruxelles et au sein de ses administrations dans les limites de ses compétences. Ambitieux, le présent plan se veut avant tout réaliste et concret. Il s'inscrit de plus dans un travail de longue haleine. Nous avons mis l'accent sur des actions visant la formation et la sensibilisation de notre personnel et de la population et ce, afin de poser les bases nécessaires pour un travail approfondi de changement. Cette version du plan d'action de la Ville de Bruxelles n'est qu'une première étape sur le chemin de la lutte antiraciste et d'une société plus équitable à tous niveaux.

Dans le cadre de ce plan d'action, le mot « diversité » suivi d'un astérisque se comprend dans le sens de diversité sociale, culturelle, de convictions philosophiques ou religieuses, de couleur de peau, de nationalité ou d'origine nationale, d'ascendance, etc.

ACTIONS	DESCRIPTION
Actions transversales	
Régie Foncière et Affaires économiques, Espaces Publics et verts, Services du Secrétaire **Le racisme ? on en parle !**	A l'occasion de la journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale, le 21 mars, une action de selisation des membres du personnel de la Ville de Bruxelles sur les questions de racisme, d'antisémitisme et de discriminations raciales sera organisée.
Développement Urbain et Services du secrétaire **Un espace public inclusif – Rues et contextualisation**	Afin d'améliorer la représentation de la diversité* de la population bruxelloise dans l'espace public, certaines nouvelles rues seront nommées en hommage à des personnes ciblées par le racisme. En parallèle, un travail de contextualisation sera effectué - à l'aide d'un visuel explicatif – autour des lieux se trouvant sur le territoire de la Ville de Bruxelles et portant des noms problématiques en raison de leur appartenance à l'histoire coloniale, esclavagiste et d'oppression des populations ciblées par le racisme.
Département : Affaires citoyennes	
Assurer l'information complète et compréhensible pour les personnes primo-arrivantes et le public international aux guichets et en ligne.	Afin de faciliter l'accès à l'information et sa compréhension par les personnes primo-arrivantes et le public international , un travail de réflexion autour des pages web, du guichet physique et des supports visuels sera effectué.
Sensibilisation du personnel à la lutte contre le racisme et à la diversité*.	Le département Affaires citoyennes, avec ses missions de Population, d'Etat civil et de la Petite enfance liées directement à la vie des citoyens et citoyennes de la Ville de Bruxelles, est amené à rencontrer un public issu de tous horizons. Il est donc primordial de continuer à sensibiliser et à former le personnel du département à la diversité* et aux enjeux inhérents au racisme et à l'antisémitisme. Des modules de formation en ligne et des ateliers pratiques seront organisés afin de fournir à notre personnel des outils pédagogiques et une meilleure compréhension du public. Cela permettrait de lui garantir ainsi un accueil de qualité.

Département : Culture, sport et jeunesse	
Intégration de journées thématiques sur la lutte contre le racisme lors des stages sportifs pour les enfants	Le service des sports organise lors des vacances scolaires des stages sportifs pour les enfants qui sont des lieux privilégiés de rencontres multi-socioculturelles. Des journées thématiques seront organisées afin de sensibiliser les enfants sur la diversité*, le racisme et l'antisémitisme.
Une Journée sportive et culturelle pour les nouveaux·elles habitant·es de la Ville et les personnes primo-arrivantes.	Afin de favoriser la cohésion entre les nouveaux·elles habitant·es de la Ville de Bruxelles et les personnes primo-arrivantes, une journée d'activités sportives/ rencontres culturelles (théâtre, musées expositions…) sera organisée sur les thèmes du racisme et de l'antisémitisme.
Campagne de sensibilisation sur les propos racistes et antisémites proférés envers notre personnel d'accueil et de sécurité.	Il a été observé que le personnel d'accueil et de sécurité de différents Musées est quotidiennement victime d'insultes à caractère raciste de la part du public ou des passant·es. Ce même phénomène est aussi observé ans certaines de nos infrastructures sportives. Afin de pallier à cela et de permettre à notre personnel de travailler dans un environnement plus sûr, une campagne de sensibilisation sera organisée dans les lieux concernés.
Organisation d'ateliers lecture, philo, jeux, … qui abordent les différentes formes de discrimination et permettent aux enfants de développer leur esprit critique, une citoyenneté active et solidaire.	Dans une volonté d'amener les enfants à une plus grande ouverture d'esprit et de stimuler leur réflexion en les intéressant à différents thèmes comme le respect des différences, l'identité, la communication,… des ateliers lecture et de réflexion basés sur une démarche philosophique seront organisés au sein des Maisons des Enfants.
Formation/sensibilisation des équipes sur la déconstruction des stéréotypes et préjugés	Les Maisons des Enfants étant situées dans des quartiers de grande diversité sociale, culturelle, … des actions de sensibilisation visant à déconstruire les stéréotypes et préjugés seront mises en place.
Outils pour lutter contre le racisme et l'antisémitisme	Des outils pour lutter contre le racisme et l'antisémitisme seront développés.

Département : Développement urbain	
Un espace public inclusif **Parcours BD**	Le Parcours BD doit pouvoir représenter la diversité bruxelloise et recontextualiser les informations données sur chacune des fresques pour, d'une part, mettre en lumière la participation des femmes et, d'autre part, déconstruire les clichés et stéréotypes sexistes ou racistes existants sur la fresque ou dans l'œuvre mise en valeur. Les clichés et stéréotypes racistes existants sur les fresques seront pointés et déconstruits dans des notices publiées sur le site www.parcoursBD.brussels. Les nouvelles fresques réalisées dans le cadre du Parcours BD seront exemptes de ces clichés et stéréotypes et représenteront, si possible, la diversité de la population bruxelloise.
Formation du personnel du département de l'Urbanisme sur la diversité*.	Une formation à la diversité* et aux enjeux inhérents au racisme et à l'antisémitisme, intrinsèquement liés à ces questions, sera intégrée dans le programme de formation du personnel entrant et le personnel déjà en poste sera encouragé à la suivre également.
Département : Espaces publics et verts	
Campagne de Sensibilisation du personnel	Des sessions de sensibilisation/formation à la diversité* et aux enjeux inhérents au racisme et à l'antisémitisme, intrinsèquement liés à ces questions au sein de l'environnement de travail, seront organisées pour des groupes spécifiques de personnes (500 balayeurs·euses, jardiniers·ères).
La Ville de Bruxelles : antiraciste !	Afin de lutter contre le racisme et les discriminations raciales et réaffirmer les valeurs de la Ville de Bruxelles en la matière en les visibilisant auprès du grand public, l'ensemble des véhicules du charroi faisant partie du parc Logistique portera un visuel représentant la diversité dans son ensemble, la lutte contre toutes formes de discriminations.

Département : Instruction publique	
Enseigner l'histoire de l'immigration et du colonialisme	Afin de mobiliser les élèves (enseignement fondamental, secondaire et supérieur) et les membres du personnel (équipes éducatives et membres des bibliothèques), il est important de placer la question de l'histoire de l'immigration et du colonialisme au centre des apprentissages. Un panel d'activités (formations, expositions, ciné débat, conférences, campagne d'affiches, etc.) visant à établir un lien entre ces thématiques et les préjugés racistes et antisémites sera organisé.
Actions de lutte contre le racisme et l'antisémitisme	En plus d'aborder systématiquement la thématique du racisme et de l'antisémitisme en cours de philosophie et citoyenneté, différentes actions spécifiques seront organisées : ciné débats pour déconstruire les préjugés ; pièces de théâtre pour aborder les différences entre stéréotypes et préjugés ; exposition ; célébration du 21 mars, journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale.
Création d'une médiagraphie sur l'antiracisme	Afin de mieux (s') éduquer contre le racisme et de valoriser le travail et les créations des auteurs et des autrices représentant·es de la diversité*, une liste des sources d'information imprimées, audiovisuelles et numériques afin d'outiller les publics des bibliothèques sera mise en place.
Devoir de mémoire	En complément des cours au sein desquels ces enjeux sont systématiquement abordés, le travail de mémoire qui se fait à travers des expositions, activités de sensibilisation, rencontre, etc. sera poursuivi.

Département : Patrimoine Public	
Formation/Sensibilisation pour des groupes spécifiques d'agent·es	Des sessions de sensibilisation/formation à la diversité* et aux enjeux inhérents au racisme et à l'antisémitisme, intrinsèquement liés à ces questions au sein de l'environnement de travail, seront organisées pour des groupes spécifiques d'agent·es de la gestion technique, des ateliers et des techniques spéciales.
Formation du personnel du département Patrimoine Public sur la diversité*	Une formation à la diversité* et aux enjeux inhérents au racisme et à l'antisémitisme, intrinsèquement liés à ces questions, sera intégrée dans le programme de formation du personnel administratif entrant et le personnel déjà en poste sera encouragé à la suivre également.
Département : Régie Foncière et affaires Economiques	
Ateliers sur le racisme inconscient, les micro-agressions et les moyens de s'en défaire.	Afin de fournir à notre personnel des outils et une meilleure compréhension de la problématique, des journées d'ateliers sur les questions de racisme inconscient, des micro-agressions et des moyens de s'en défaire seront organisées.
Ici le racisme n'est pas toléré !	Afin de combattre les discriminations raciales présentes dans le secteur Horeca, une campagne de sensibilisation au sein de lieux concernés par cette problématique sera mise en place.
Discriminations raciales et actes de racisme : Tolérance zéro !	Tout comme La Ville de Bruxelles, la Régie Foncière applique une politique de Tolérance Zéro face aux discriminations raciales et aux actes de racisme. Elle met en place des actions spécifiques pour lutter contre cela et souhaite réaffirmer ses valeurs en la matière en les visibilisant auprès du grand public. Une page spécifique affichant ces valeurs et actions sera créée.

Recenser les plaintes pour les actes et propos à caractère raciste.	Le rôle d'ombudsperson implique la prise en charge de toutes les plaintes, en ce celles pour les actes et propos à caractère raciste. Cette personne est le point de contact pour les agent·es et les locataires de la Régie mais les plaintes n'étaient jusqu'alors pas recensées. L'ombudsperson sera formée à la gestion des plaintes selon leur nature. A postériori, une analyse des données et une réponse adéquate pourront être effectuées.
Information et sensibilisation à la discrimination au logement	La discrimination au logement touche de trop nombreuses habitantes et nombreux habitants de la Ville. Une sensibilisation à la problématique de la discrimination au logement des habitants et habitantes, des agent·es de la Régie foncière en contact avec le public et des acteurs et actrices de terrain sera organisée. L'information concernant les possibilités de recours en cas de discrimination effective sera diffusée.
Département : Ressources humaines	
Formations sur la diversité* et la lutte contre le racisme	Plusieurs départements souhaitent former leur personnel sur la diversité* et la lutte contre le racisme de manière adaptée à leurs réalités de terrain respectives. Le département des Ressources humaines proposera et coordonnera des cycles de formation complémentaires aux actions des départements.
Intégrer la lutte contre le racisme au sein du code déontologique.	Le code déontologique sera revu et mis à jour en insistant sur la notion de lutte contre le racisme. Les collaborateurs et collaboratrices seront prévenu·e·s de cette mise à jour via la newsletter hebdomadaire. Il sera proposé, en collaboration avec les services concernés, de faire signer pour réception, le nouveau code déontologique lorsqu'il sera remis aux nouvelles collaboratrices et nouveaux collaborateurs lors de leur entrée en service.

La Ville de Bruxelles renforce son action et son rôle d'exemplarité dans la lutte contre le racisme en tant qu'employeur public.	La Ville de Bruxelles met en place des actions spécifiques pour lutter contre le racisme et les discriminations raciales et souhaite réaffirmer ses valeurs en la matière en les visibilisant auprès du grand public. Le site web de la Ville sera complété d'une page affichant les valeurs en matière de diversité* et de lutte contre le racisme et rendra accessible le plan de diversité établi en partenariat avec Actiris ainsi que le plan de lutte contre le racisme et l'antisémitisme. Du matériel de communication adapté pour notre participation aux événements liés à l'emploi sera mis à disposition de l'équipe recrutement.
Département : Services du Secrétaire – Cellule Egalité des Chances	
Un vocabulaire et une identité graphique communs	Afin de garantir l'utilisation d'un vocabulaire adéquat, nous souhaitons créer un lexique qui visera à harmoniser la manière dont le vocabulaire pour faire référence à la lutte contre le racisme et à l'antisémitisme sera utilisé par la Ville de Bruxelles. Une identité graphique sera également créée et pourra être utilisée pour toutes les actions de la Ville sur ce thème.
Une participation equitable.	Il est capital de prendre en compte les enjeux et rapports de pouvoir liés au racisme dans le fonctionnement des structures participatives et de consultation. Une sensibilisation des acteurs et actrices concerné·es sera organisée au sujet de l'importance de prendre en compte ces questions.
Le racisme, parlons-en !	Une rencontre annuelle sur les questions de racisme et de discriminations raciales ayant comme point de départ un évènement d'actualité avec les parties prenantes locales (jeunes, asbl, police, justice, etc.) sera organisée.

Les racismes !	Afin de sensibiliser la population de la Ville de Bruxelles au sujet des différents types et formes de racisme, des conférences/ateliers seront organisées chaque année autour d'une problématique plus précise, afin d'aborder les réalités spécifiques des différents groupes ciblés par le racisme.
BRAVVO ASBL	
Intégration des questions de racisme dans les Ateliers « Ça s'débat »	Les ateliers « Ça s'débat » visent à mettre en place un espace d'échanges et de débat d'idées autour de questions et de sujets de société auxquels les jeunes se trouvent confronté·es. La thématique du racisme y sera abordée au minimum une fois par an par centre.
Formation/sensibilisation des équipes de prévention de 1ère ligne au racisme et à l'interculturalité	Notre personnel en quartier (principalement gardiens de la paix, médiateur, éducateur de rue et animateur jeunesse) opère dans un contexte de grande diversité sociale, culturelle, religieuse, de couleur de peau, de nationalité ou d'origine nationale, d'ascendance, etc. avec un rôle particulier dans la gestion et la prévention des conflits sur le territoire de la Ville de Bruxelles.
Centrale de l'Emploi de la Ville de Bruxelles	
Campagne d'information sur les discriminations raciales pour les personnes en recherche d'emploi.	Une campagne d'information sur les ressources existantes pour faire face aux propos et comportements de discrimination raciale au travail destinée aux personnes bruxelloises en recherche d'emploi en contact avec la Maison de l'Emploi de la Ville de Bruxelles sera organisée.
Formation à la discrimination raciale des personnes relais vers l'emploi.	Un module de sensibilisation à la lutte contre les discriminations raciales à la formation REF (Devenir un Relai Emploi Formation) destinée aux travailleuses et travailleurs sociaux·les de la Région bruxelloise traitant les questions d'insertion socio-professionnelle (ISP) sera proposé.

Sensibilisation aux discriminations raciales.	Une session de sensibilisation aux discriminations raciales et sur la législation anti-discrimination pour le personnel d'accueil en service et futur de la Maison de l'Emploi sera organisée.
CPAS	
Renforcer la formation en matière de promotion de la diversité et de la lutte contre les discriminations	En tant que service public et employeur important, le CPAS de la Ville de Bruxelles doit devenir un exemple et une référence dans la lutte pour l'égalité des chances et contre le racisme et l'antisémitisme. Une formation de base pour les services de Communication et pour le groupe de travail de la Diversité et l'Inclusion (D&I) sera organisée. Par la suite, un module de formation générale, pour l'ensemble du personnel sera mis en place.
Mise en place d'un point de contact spécifique pour le signalement d'une discrimination et amélioration de la procédure de suivi	Il est primordial de renforcer la protection du personnel et la prévention de la discrimination ; de mieux prendre en compte les signalements de faits liés à de la discrimination ; et d'assurer une amélioration continue des procédures en la matière. A ces fins, un point de contact de prévention et d'intervention centralisé pour les membres du personnel qui ont été en contact (victime ou témoin) avec de la discrimination de tout type, et notamment le racisme et l'antisémitisme, sera mis en place. Les procédures actuelles en matière de discrimination seront simplifiées et rendues plus accessibles.

Etablissement d'un rapport périodique sur la diversité et la lutte contre les discriminations au sein du CPAS	Afin de réaliser des états des lieux réguliers sur les questions du racisme et de l'antisémitisme, le CPAS de la Ville de Bruxelles s'est fortement engagé dans la collecte de données sur la diversité et l'inclusion (D&I). Un questionnaire « Ressources Humaines » général est lancé sur base annuelle auprès de l'ensemble du personnel, dans lequel des thèmes pertinents concernant le D&I sont également testés. Il permettra d'évaluer les perceptions des membres du personnel pouvant appartenir à certains groupes minoritaires, tels que les groupes ciblés par le racisme. D'autres initiatives de collecte de données seront envisagées.
Maisons de quartier	
Unis contre le racisme.	Le 21 mars, dans le cadre de la journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale, une projection de film suivie d'un débat sur la thématique de l'égalité et de la lutte contre le racisme sera organisée.
Divers in the city	Du 15 au 25 mars, une quinzaine de la sensibilisation à la diversité* sera organisée à travers plusieurs journées d'échanges et de débats ainsi que la programmation de deux sorties au Migratie Museum Migration
Samensemble	La Quinzaine de la cohésion « Samensemble » sera organisée du 15 au 31 mars 2023. Des tables rondes seront proposées au sein de 3 pôles de quartier de la Ville de Bruxelles (Pentagone, Laeken, Neder Over Heembeek) et auront un objectif de sensibilisation et de formation aux réalités des échanges entre les professionnel·les du social et les usager·ères et à la dimension des enjeux inhérents au racisme.

Police de Bruxelles Capitale Ixelles	
Renforcement des connaissances de toutes les personnes en contact avec la population sur la Circulaire relative à la politique de recherche et de poursuite en matière de discriminations et de délits de haine (en ce compris les discriminations fondées sur le sexe). (=COL 13/2013)	Un nouvel appel sera lancé afin de recruter des référents et référentes COL 13/2013 qui seront formé·es et connu·es en zone et plus particulièrement au sein de leur commissariat. Ces personnes pourront être contactées par le personnel de première ligne en contact avec la population en cas de doute pendant la rédaction d'un PV. De plus, une formation pour le personnel d'accueil et de Front desk pourra être organisée concernant la COL 13/2013.
Amélioration de l'accessibilité des mécanismes de plainte pour les citoyens et citoyennes.	Une campagne d'information à destination des citoyennes et citoyens sera organisée afin de les informer sur ce qu'est un délit de haine pour qu'iels sachent quand et comment porter plainte.
Former les policiers et policières de première ligne au profilage professionnel.	Un cadre de référence pour le personnel opérationnel pour le profilage professionnel sera développé (Quand peuvent-ils/-elles procéder à une fouille, dans quelles circonstances, de quelle manière etc.). Une formation au profilage professionnel à destination d'un maximum de membres de première ligne sera organisée.

NOTES

NOTES

E.R. Dirk Leonard, rue des Halles 4 – 1000 Bruxelles

#BXLOVE

VILLE DE **BRUXELLES**
STAD **BRUSSEL**
CITY OF **BRUSSELS**