

## AVIS n°97

---

Avis d'initiative sur la mise en œuvre du 1<sup>er</sup> Plan  
wallon de lutte contre le racisme 2023-2026

Avis adopté le 19/07/2023

## TABLE DES MATIERES

---

<b>1. Exposé du dossier</b>	<b>4</b>
1.1 Contexte.....	4
1.2. Méthodologie d'élaboration et d'évaluation du Plan.....	4
<b>2. Contenu du Plan</b>	<b>5</b>
2.1. Objectif.....	5
2.2. Axes du Plan.....	5
<b>3. Avis du CWEHF</b>	<b>9</b>
3.1. Un réel besoin d'adopter une politique coordonnée.....	9
3.2. Préciser l'objectif du Plan.....	10
3.3. Analyse des mesures du Plan.....	10
3.4. Sujets qui n'ont pas été abordés dans ce Plan.....	15
3.5. Vers un plan intra-francophone de lutte contre le racisme ?.....	17

## Avis synthétique du CWEHF

Le CWEHF prend acte de la décision de la Belgique d'élaborer un Plan interfédéral composé de 2 parties : une partie transversale reprenant les mesures communes à toutes les entités belges et une partie reprenant les plans des différentes entités fédérées.

Dans le cadre de la mise en œuvre du 1<sup>er</sup> Plan wallon de lutte contre le racisme 2023-2026, le CWEHF émet quelques recommandations pour alimenter la réflexion du Comité de suivi :

- Préciser la notion de perspective universaliste mentionnée au niveau de l'objectif du Plan ;
- Approfondir la réflexion quant à la volonté de rassembler les 2 compétences (genre et diversité) lors de la mise en place des différents dispositifs et formations : réseau de référents, formations dispensées aux différents secteurs, sensibilisation intitulée « 1/4h de sensibilisation » au sein du SPW, etc. Le CWEHF n'est pas favorable au fait qu'une même personne soit à la fois référente « genre » et référente « égalité » étant donné l'ampleur des missions à traiter. Par contre, il pourrait être envisagé de créer un même « ¼ h de sensibilisation » au sein du SPW qui alternerait les thématiques genre et diversité ;
- Intégrer dans la composition du futur Conseil régional wallon de lutte contre le racisme des associations de femmes migrantes, une représentante de la Ligue des travailleuses domestiques sans-papiers et un.e représentant.e d'une association accompagnant les MENAs ;
- Inscrire dans le cahier des charges de toute formation une approche systémique du racisme et une approche intersectionnelle qui permet de croiser les différents systèmes de domination ;
- Systématiser la collecte de données sexuées afin d'améliorer les connaissances ;
- Travailler sur des mesures pour lutter contre la cyberhaine, en lien avec le racisme, la xénophobie et le genre ;
- Aider les locataires plus précaires à accéder à un logement en constituant leur garantie locative et en luttant contre la stigmatisation des sources de revenus ;
- Mener une évaluation unique sur les différentes législations anti-discriminations du pays afin de pouvoir les harmoniser par la suite ;
- En collaboration avec la Fédération Wallonie-Bruxelles, travailler sur la procédure de reconnaissance des diplômes de manière à la rendre plus accessible pour les personnes issues de l'immigration et à réduire les délais de traitement afin qu'ils puissent s'insérer rapidement sur le marché du travail ;
- En collaboration avec le Fédéral, travailler à l'amélioration des mesures de protection pour toute une série de personnes vulnérables qui sont actuellement dans l'impossibilité d'exercer leur droit de déposer plainte (personnes migrantes en situation irrégulière, MENAs, travailleuses domestiques sans-papiers) de peur d'être expulsées ;
- Encourager à l'élaboration d'un plan intrafrancophone si les négociations pour un futur Plan interfédéral n'aboutissent pas.

En séance du 31 mars 2023, le Gouvernement wallon a approuvé le 1<sup>er</sup> Plan wallon de lutte contre le racisme 2023-2026. Une présentation de ce Plan a été réalisée par le Cabinet de la Ministre MORREALE lors de la réunion conjointe des Conseils et Commissions AIS-CWEHF-EFE du 5 juillet 2023.

## 1. EXPOSE DU DOSSIER

---

### 1.1. Contexte

Depuis 2001, la Belgique a signé la Déclaration de DURBAN et s'est engagée à élaborer un Plan d'action interfédéral de lutte contre le racisme, engagement qui n'a pas été honoré jusqu'à présent. Dans son rapport du 12 décembre 2019 sur la Belgique, la Commission européenne contre le racisme et l'intolérance (ECRI)<sup>1</sup> relève que des progrès ont été réalisés en matière de lutte contre le racisme, mais que certains points restent préoccupants. En effet, ces 5 dernières années, UNIA a enregistré une augmentation de 12 % de signalements pour des faits liés au racisme dans divers domaines, comme l'emploi, la santé, les pouvoirs publics, la mobilité, les biens et services.

Le Gouvernement a confirmé, dans son accord adopté en septembre 2020, l'élaboration et la mise en œuvre d'un Plan interfédéral en consultation avec tous les acteurs concernés. Pour ce faire, la Conférence interministérielle (CIM) de lutte contre le racisme (créée le 19 février 2020) a adopté une note de démarrage devant servir de cadre au futur Plan interfédéral de lutte contre le racisme.

Comme les visions en matière de racisme sont divergentes entre les entités du pays, il a été décidé de structurer le futur plan interfédéral en 2 parties :

- Une partie transversale reprenant les mesures communes à toutes les entités belges ;
- Une partie spécifique reprenant les plans des différentes entités fédérées. Le présent Plan de lutte contre le racisme constitue dès lors la contribution wallonne au futur plan interfédéral.

### 1.2. Méthodologie d'élaboration et d'évaluation du Plan

Les réflexions par rapport au Plan wallon ont été initiées au moment des travaux pour le Plan interfédéral. A cette occasion, la société civile (UNIA, CRI, coalition NAPAR) a pu échanger et émettre des recommandations. Le présent Plan s'est construit à partir de ces différentes contributions et échanges.

Afin d'assurer un suivi et une évaluation de ce Plan, un Comité de suivi sera mis en place à partir du mois de septembre. Il comprendra notamment des représentants de la société civile. La 1<sup>ère</sup> mission de ce Comité sera d'établir un tableau de bord pour la mise en œuvre de ce Plan.

---

<sup>1</sup> « Rapport de l'ECRI sur la Belgique (sixième cycle de monitoring) », ECRI, adopté le 12 décembre 2019 et publié le 18 mars 2020 (<https://rm.coe.int/sixieme-rapport-de-l-ecri-sur-la-belgique/16809ce9f1>)

## 2. CONTENU DU PLAN

---

### 2.1. Objectif

Le Plan vise à mener une action coordonnée et structurée contre le racisme et la discrimination raciale, ainsi que la xénophobie, l'antisémitisme, l'afrophobie ou encore la romaphobie. Il a également pour but d'intégrer la discrimination multiple et intersectionnelle dans une perspective universaliste (p.7), ce qui signifie que le Plan tient compte de la diversité au sein de chaque groupe et accorde une attention particulière aux personnes et aux groupes les plus susceptibles d'être discriminés ou victimes de racisme, sans attribuer de hiérarchie.

### 2.2. Axes du Plan

Le Plan se compose de 38 mesures articulées autour de 9 axes (Axes II à X).

#### Axe II : Mener une politique intégrée en matière de lutte contre le racisme

Le Gouvernement a la volonté de renforcer l'efficacité du test « genre », voire de l'élargir vers un test « genre et égalité ». Pour ce faire, il a commandité une étude de benchmark des projets de « tests genre et égalité » opérationnels en Belgique, en Europe et à l'International afin de pouvoir créer un nouveau test « genre et égalité » wallon. Une personne a été engagée au sein du SPW-IAS pour coordonner le projet.

Parallèlement, un réseau de référents « genre/égalité » au sein de l'administration et des UAP wallonnes sera également constitué.

Enfin, à la demande des associations actives dans la lutte contre le racisme, il est envisagé de créer un Conseil régional wallon de lutte contre le racisme ayant une mission d'avis (d'initiative) pour les projets wallons mais aussi de coordination structurée avec les entités ayant institué des Conseils similaires, notamment en Fédération Wallonie-Bruxelles et en Région de Bruxelles-Capitale. Pour garantir la dimension intersectionnelle, des représentant.e.s du CWEHF et du Conseil consultatif wallon des personnes en situation de handicap pourraient faire partie de la composition de ce Conseil.

#### Axe III : Prévenir et sensibiliser à la lutte contre le racisme

Le Plan prévoit des mesures de soutien pour le secteur associatif qui œuvre dans ce domaine, via des appels à projets bisannuels. Il annonce également une réforme d'ici à 2024 en vue de renforcer et de professionnaliser le secteur de l'intégration. Dans ce cadre, il sera créé une enveloppe consacrée au soutien à des initiatives :

- Interculturelles ayant pour objectif la réalisation par un public de personnes étrangères et non étrangères d'une ou de plusieurs initiatives collectives qui favorisent le développement d'une société interculturelle en suscitant, de façon concrète et durable, un « vivre ensemble » solidaire ;
- de lutte contre le racisme ayant pour objectif de lutter contre les discours de haine, la discrimination, déconstruire et dépasser les préjugés et stéréotypes à caractère raciste.

Un important volet de sensibilisation/formation est annoncé, que ce soit au niveau du personnel des pouvoirs locaux qu'au niveau des services de communication du SPW et des UAP.

Enfin, la sensibilisation sera également renforcée auprès des jeunes, notamment via la généralisation de l'EVRAS en milieu scolaire et de jeunesse.

#### **Axe IV : Lutter contre le non-recours aux droits en informant et en accompagnant les victimes de racisme**

Le Plan préconise, dans un premier temps, la mise en œuvre d'une auto-évaluation de la législation wallonne en matière de lutte contre les discriminations avant que, dans un second temps, une analyse juridique visant une harmonisation des différentes législations anti-discriminations des entités fédérées et du Fédéral soit effectuée dans le cadre du Plan interfédéral de lutte contre le racisme.

Afin de mieux faire connaître la législation et de réduire le non-recours aux droits, le Gouvernement a décidé de mieux visibiliser les points de signalement en diffusant, auprès des acteurs wallons accueillant du public, un dépliant informatif dans lequel seront indiquées les conditions de discrimination et une cartographie des lieux auprès desquels les personnes pourront effectuer un signalement en cas de discrimination. Il sera traduit en différentes langues. A ce jour, sont considérés comme point de signalement les 10 Espaces Wallonie, les CRIs ainsi que certaines initiatives associatives.

Afin d'améliorer la prise en charge des signalements, le Plan prévoit d'intensifier les formations des travailleurs/euses chargé.e.s de les recevoir.

Une attention particulière sera également accordée aux personnes primo-arrivantes qui suivent le parcours d'intégration. La lutte contre les discriminations sera ajoutée aux contenus de la formation à la citoyenneté et de la séance d'information « Droits et devoirs » de ce parcours.

#### **Axe V : Renforcer la diversité et lutter contre les discriminations sur le lieu de travail et dans sur le marché de l'emploi**

##### **V.1 : Soutenir et développer la politique de diversité et de non-discrimination dans le secteur privé**

Le plan prévoit l'élaboration d'un outil d'auto-évaluation des pratiques ou procédures RH au sein des entreprises. Si les résultats révèlent des discriminations, l'entreprise pourra se référer à un « guide de la diversité des ressources humaines » : il s'agit d'un guide de bonnes pratiques qui inclura des modèles de plans d'actions, des conseils à mettre en œuvre et des liens vers des associations spécialisées.

Par ailleurs, le Gouvernement a souhaité que Wallonie Entreprendre (WE) se dote d'une politique ESG<sup>2</sup> intégrant ainsi une politique ambitieuse pour introduire des critères non financiers, à celle de l'analyse financière stricto sensu, dans une grille d'analyse commune, évolutive et déclinée en fonction des business units, relatives aux demandes de financement.

---

<sup>2</sup> **ESG** : sigle international utilisé par la Communauté financière pour désigner les critères environnementaux, sociaux et de gouvernance. Les critères sociaux font référence à la manière dont les entreprises gèrent les personnes (notamment la gestion du capital humain, de la diversité, l'égalité des chances, les conditions de travail, santé et sécurité, commercialisation abusive de produits, dialogue social).

## V.2 : Renforcer la détection des pratiques discriminatoires sur le marché du travail

Un test anti-discrimination pourra être utilisé pour déceler les situations de discrimination. Cependant, ils ne peuvent être réalisés que dans le cadre des compétences de la Région wallonne en matière d'emploi et d'insertion professionnelle.

Dans le cadre de la réforme de l'accompagnement des chercheurs d'emploi, un nouvel outil de dépôts des offres d'emploi a été construit par le FOREM et permet aux entreprises et partenaires de diffuser automatiquement leurs offres d'emploi sur son site. Cet outil est accompagné d'un outil de contrôle automatique des offres d'emploi de manière à repérer celles qui pourraient potentiellement être discriminatoires sur base d'une liste de mots-clés.

## V.3 : Intégrer davantage le FOREM dans la mise en place d'une politique plus inclusive et renforcer les actions qui ciblent les groupes-cibles en vue de favoriser leur insertion sur le marché de l'emploi

Plusieurs mesures sont prévues :

- La mise à jour et la poursuite des actions structurelles mises en place dans le cadre du Plan Egalité des Chances et Diversité ;
- Signature d'une charte éthique, développée par le FOREM, reprenant la dimension de non-discrimination à l'égard des usagers pris en charge dans le cadre de toute collaboration avec le FOREM par chaque opérateur partenaire, subventionné ou sous-traitant ;
- Diversification des canaux de communication afin de garantir l'accessibilité des procédures de recrutement et de débarrasser celles-ci de tous biais discriminatoires, même inconscients.

Les autres mesures concernent les personnes issues de l'immigration :

- La mise en place d'un observatoire de l'offre de formation et des besoins en matière d'alphabétisation et de français langue étrangère. L'objectif est, d'une part, de développer la collecte de données afin de mesurer l'évolution des besoins et d'autre part, d'harmoniser les tests de positionnement à l'entrée en formation et les référentiels utilisés par les opérateurs de formation ;
- Le FOREM sera également fortement impliqué pour accompagner au mieux les personnes migrantes, en les aidant à valoriser leurs compétences, en facilitant l'accès aux formations qualifiantes, aux épreuves diplômantes et à la validation des compétences, ou en encourageant les employeurs à participer activement à la formation en milieu de travail en vue de la délivrance de certificats de compétences ;
- Il est également prévu de réaliser des tests en anglais ou en étant accompagné par un traducteur pour réaliser la validation des compétences pour des métiers qui ne nécessitent pas nécessairement la compétence linguistique ;
- En milieu hospitalier, une formation, des stages et une politique inclusive sont prévues dans ce plan afin de soutenir l'insertion des personnes issues de l'immigration éloignées de l'emploi ;
- Le mentorat intergénérationnel et culturel sera renforcé pour soutenir l'intégration des jeunes issus de l'immigration sur le marché de l'emploi ;
- L'application FACT, orientée « métiers », continuera de se développer de manière à y intégrer plus de langues et de métiers.

#### **V.4 : Soutenir et développer la politique de diversité et de non-discrimination dans le secteur public**

A l'instar du modèle « Référents genre », le Gouvernement a décidé de nommer des « Référents égalité ». Outre le fait d'être un point de contact unique, ces référents auront comme mission de veiller à la sensibilisation des agents, de soutenir les victimes de toutes les formes de discriminations, dont le racisme, sur leur lieu de travail, de renforcer les politiques de diversité et d'évaluer les dispositifs existants afin de proposer d'éventuelles améliorations. Ces référents mettront en place des « 1/4h diversité » plusieurs fois par an sur des thématiques variées, notamment, sur la sensibilisation à la lutte contre les inégalités, le sexisme, le racisme et toutes les autres formes de discrimination.

Le Plan mentionne la poursuite de la formation « Gestion de la diversité et de l'égalité dans les équipes et lutte contre les discriminations » pour tou.te.s les agent.e.s à la gestion de la diversité et de l'égalité. Elle s'adresse également aux cadres, aux conseillers en prévention, aux membres des services RH et aux délégués syndicaux des SPW.

Le Gouvernement a également décidé d'évaluer le plan d'actions 2018-2020 de la Charte Diversité et Egalité et d'élaborer une boîte à outils afin que les administrations puissent réaliser une auto-évaluation de leurs pratiques existantes. S'il s'avère que des discriminations racistes existent, l'administration concernée, en lien avec le « Référent égalité » mettra en œuvre des mesures ou un plan d'actions destiné à corriger les mécanismes discriminatoires identifiés via des actions positives.

Le recrutement sera également plus accessible et transparent en développant la diversité des canaux de communications utilisés.

#### **Axe VI : Mener une politique inclusive en matière de santé, de bien-être et de l'aide aux personnes**

Des sessions récurrentes de formations seront organisées sous forme de webinaire auprès des acteurs en lien avec les compétences de l'AVIQ et du Département de l'Aide sociale. Les discriminations multiples seront également prises en compte et une démarche intersectionnelle appliquée.

Un focus particulier est également réservé aux résident.e.s des établissements agréés pour des personnes en situation de handicap et pour les aîné.e.s. Le dispositif actuel sera évalué afin de vérifier si le respect de la culture et des convictions a bien été appliqué. Il sera renforcé, s'il échet.

Enfin, des analyses et collectes de données sont prévues afin de mieux visibilité la situation en matière de disparités ethniques et de discriminations dans le secteur de la prévention et de la promotion, ainsi qu'au niveau de l'accès aux soins de santé.

#### **Axe VII : Lutter contre le racisme en matière de logement**

Plusieurs mesures sont prévues :

- Adopter un décret relatif aux contrôles-mystères ;
- Faire rédiger par UNIA une brochure à destination du grand public reprenant les informations liées à la lutte contre les discriminations dans l'accès au logement dès l'adoption du décret ;



- Organiser des formations à destination des acteurs publics du logement au sens large ;
- Former les agents et futurs agents immobiliers à ces thématiques ;
- Réaliser un formulaire de candidature unique pour le secteur du logement privé ;
- Proposer une clause-type de non-discrimination à prévoir dans les contrats des agents immobiliers et les procédures internes du secteur.

### Axe VIII : Lutter contre les discriminations dans l'espace public

Le Plan mentionne une évaluation des formations en matière de harcèlement actuellement proposées au personnel de l'OTW et une communication veillant à participer à la sensibilisation contre le sexisme, le racisme et toutes autres formes de discriminations.

### Axe IX : Promouvoir la diversité et lutte contre le racisme dans le sport

Suite au décret de 2020, la Wallonie oblige tout porteur de projet en matière d'infrastructures sportives de signer une charte éthique. En effet, cette signature est un des points de recevabilité d'un dossier « Infrasports », engageant le porteur de projet à mettre en œuvre des actions en faveur de la promotion de la mixité et de l'inclusion.

### Axe X : Améliorer l'intégration des gens du voyage et des roms

L'accent est mis sur le développement d'aires d'accueil aménagées pour accueillir les gens du voyage et les roms. Une évaluation des besoins par les administrations compétentes est prévue afin d'épauler les autorités communales et supra-communales pour cet accueil.

## 3. AVIS

---

Le présent avis vise à proposer des pistes de réflexion pour la mise en œuvre du 1<sup>er</sup> Plan wallon de lutte contre le racisme 2023-2026, celles-ci pouvant faire l'objet d'un débat lors de la 1<sup>ère</sup> réunion du Comité de suivi.

### 3.1. Un réel besoin d'adopter une politique coordonnée

#### Plan interfédéral de lutte contre le racisme

Le CWEHF prend acte que la Conférence interministérielle « Racisme » a adopté une structure commune avec des mesures de base comme point de départ pour un futur Plan interfédéral. A ce document sera annexé les Plans « Racisme » des différentes entités.

Si cette décision constitue une première étape significative, elle n'est cependant pas conforme aux engagements pris par la Belgique au regard de plusieurs documents internationaux, à savoir la déclaration de DURBAN de 2001 et les recommandations émises dans le rapport du groupe de travail sur l'EPU du Conseil des Droits de l'Homme du 14 juillet 2021. Par ailleurs, le CWEHF s'inquiète de l'avenir réel de ce plan car la Belgique a déclaré dans son additif du 13 septembre 2021<sup>3</sup> que « *ce plan sera limité aux compétences fédérales* ».

---

<sup>3</sup> Assemblée générale de Nations Unies, 14.07.21 : Rapport du groupe de travail sur l'Examen Périodique Universel – Belgique, Conseil des droits de l'homme, 48<sup>ème</sup> session 13 septembre-1<sup>er</sup> octobre 2021 et les observations sur les conclusions et/ou recommandations, engagements et réponses de la Belgique – Additif, 13.09.21, p.2 (<https://www.ohchr.org/fr/hr-bodies/upr/be-index>).

## **Evaluation des législations anti-discriminations des entités fédérées et du Fédéral**

Depuis 2022, l'ECRI avait mentionné « *qu'aucune évaluation combinée des cadres juridiques fédéral et fédérés n'ait été amorcée pour éviter d'éventuelles lacunes ou incohérences. Plus précisément, il est apparu que l'évaluation de la législation anti-discrimination au niveau de chaque entité fédérée n'a pas été coordonnée avec l'évaluation de la législation anti-discrimination fédérale. Cela entraîne des risques plus élevés de lacunes juridiques et d'incohérences susceptibles de compromettre la protection juridique de tous contre la discrimination. L'ECRI encourage les autorités à tout mettre en œuvre pour qu'une évaluation combinée des différents cadres juridiques soit réalisée sans attendre* »<sup>4</sup>.

Le présent Plan vise à évaluer la législation wallonne en matière de lutte contre les discriminations, avec le souhait que cette analyse soit réalisée en même temps que l'analyse juridique visant une harmonisation des différentes législations anti-discriminations des entités fédérées et du Fédéral.

Le CWEHF encourage vivement à ce qu'une évaluation des différentes législations soit coordonnée de manière à garantir une approche intégrée et intersectionnelle des différentes formes de discrimination.

### **3.2. Préciser l'objectif du Plan**

L'objectif de ce Plan est « *d'intégrer la discrimination multiple et intersectionnelle dans une perspective universaliste... Cette approche signifie donc que le Plan tient compte de la diversité au sein de chaque groupe et accorde une attention particulière aux personnes et aux groupes les plus susceptibles d'être discriminés ou victimes de racisme, sans attribuer de hiérarchie* » (pp.7 et 8).

Si le CWEHF applaudit que ce Plan prévoit d'intégrer la dimension de genre de manière transversale par rapport au racisme et à chaque type de discrimination, il attire cependant l'attention sur le fait que le racisme et toutes les autres formes de discriminations envers les femmes peuvent également résulter de rapports de domination/d'emprise notamment émanant de personnes ayant un pouvoir ou une autorité sur elles.

Aussi, le CWEHF demande que soit clarifiée la notion de « perspective universaliste » afin de s'assurer qu'elle ne soit pas contradictoire avec l'approche intersectionnelle et qu'à tout le moins, elle n'exclue personne.

### **3.3. Analyse des mesures du Plan**

#### **Axe II : Mener une politique intégrée en matière de lutte contre le racisme**

Le CWEHF constate que le Gouvernement souhaite mettre en place un processus parallèle à celui qui est mis en œuvre pour la politique de Gender mainstreaming. En effet, le Plan prévoit la création d'un Conseil régional wallon de lutte contre le racisme, un test « genre et égalité », un réseau de référents « genre/égalité » (ou référents « égalité »), des formations/sensibilisations récurrentes et des ¼ h de sensibilisation pour les agent.e.s du SPW.

---

<sup>4</sup> ECRI, 20.09.22 : « Conclusions de l'ECRI sur la mise en œuvre des recommandations faisant l'objet d'un suivi intermédiaire adressées à la Belgique », adoptées le 29 juin 2022 et publiées le 20 septembre 2022, p.5 (<https://rm.coe.int/conclusions-de-l-ecri-sur-la-mise-en-oeuvre-des-recommandations-faisan/1680a80836>).

### Mesure 1 : Mener une politique intégrée en matière de lutte contre le racisme

Si le CWEHF appuie la volonté de mener une politique intégrée, il demande cependant que la mise en œuvre soit davantage approfondie au sein du Comité de suivi car, à certaines étapes du processus, les compétences « Genre » et « Diversité » sont séparées alors qu'à d'autres moments, elles se mélangent. Ainsi :

- Au niveau législatif, les décrets « Gender mainstreaming » sont séparés du décret de lutte contre les discriminations ;
- Dans cette logique, il est prévu de créer un Conseil régional wallon contre le racisme indépendant du Conseil Wallon de l'Égalité entre Hommes et Femmes.

C'est dans la suite du processus que le CWEHF constate une tendance à mélanger les 2 compétences :

- La volonté de réaliser un test « genre et égalité » ;
- La volonté de mettre en place un réseau de référents « genre/égalité ».

Le CWEHF n'est pas favorable de regrouper ces 2 compétences estimant que les décrets régissant ces 2 compétences sont eux-mêmes séparés. Ainsi, le CWEHF propose plutôt d'améliorer l'efficacité du test « genre » et de créer un test « égalité » distinct.

Dans cette même logique, le CWEHF demande que les référents « genre » soient différents des référents « égalité » étant donné l'ampleur des missions qui leur sont confiées.

Par contre, dans un souci de rationalité et d'efficacité, le CWEHF propose de rassembler les 2 compétences au niveau des formations obligatoires dispensées au personnel afin de ne pas le surcharger en nombre de réunions. Cette recommandation concerne :

- les modules de sensibilisations/informations obligatoires dispensés au personnel de toute une série de secteurs ;
- les 1/4h de sensibilisation pour le personnel des administrations qui pourraient alterner les 2 compétences (1 séance consacrée au genre puis 1 séance consacrée à la diversité).

### Mesure 2 : Créer un Conseil régional wallon de lutte contre le racisme

Le Conseil sera constitué de représentant.e.s d'associations de lutte contre le racisme qui agissent en Wallonie, d'expert.e.s académiques, ainsi que de représentant.e.s des organisations syndicales et d'organisations d'employeurs.

Le CWEHF demande d'associer également des associations de femmes migrantes qui travaillent également sur ces questions parmi les associations de lutte contre le racisme. Il serait également utile d'intégrer une représentante de la Ligue des Travailleuses domestiques sans-papiers et un.e représentant.e d'une association accompagnant les MENAs.

Au niveau des missions prévues pour ce Conseil, il y a lieu d'intégrer la dimension intersectionnelle, prenant en compte le genre, lors de l'examen des dossiers et de l'élaboration des avis et recommandations.

Enfin, le CWEHF propose de supprimer le mot « régional », le mot « wallon » étant suffisant pour le nom de ce Conseil : Conseil régional wallon de lutte contre le racisme.

### **Axe III : Prévenir et sensibiliser à la lutte contre le racisme**

#### **Mesure 5 : Former, informer et sensibiliser les pouvoirs locaux à la lutte contre le racisme**

Cette mesure vise à former, informer et sensibiliser les agent.e.s des pouvoirs locaux en charge des services population/état civil et des CPAS aux thématiques relatives au racisme. La formation se déroulerait en 2 journées et serait consacrée à un échange de bonnes pratiques entre pouvoirs locaux.

Le CWEHF attire l'attention sur l'importance d'inscrire dans le cahier des charges de ces formations une approche systémique du racisme (par opposition au racisme « moral ») et une approche intersectionnelle qui permet de croiser les différents systèmes de domination. Cette approche peut dès lors constituer un critère de sélection lors de l'examen des dossiers.

### **Axe IV : Lutter contre le non-recours aux droits en informant et en accompagnant les victimes de racisme**

#### **Mesure 9 : Faire connaître la législation wallonne en matière de lutte contre les discriminations et visibiliser les points de signalement**

Le CWEHF relaie la demande des organisations syndicales qui souhaiteraient être mentionnées comme points de signalement.

#### **Mesure 10 : Mieux informer les personnes primo-arrivantes en matière de lutte contre les discriminations durant leur parcours d'intégration**

Le CWEHF prend acte que la lutte contre les discriminations sera ajoutée aux contenus de la formation à la citoyenneté et à celle de la séance d'informations « Droits et devoirs » auxquelles les personnes primo-arrivantes participent dans le cadre de leur parcours d'intégration.

Le CWEHF souligne l'importance d'intégrer dans ce volet les notions d'intersectionnalité, de discriminations multiples et une approche systémique du racisme de manière à croiser les différents systèmes de domination.

### **Axe V : Renforcer la diversité et lutter contre les discriminations sur le lieu de travail et dans sur le marché de l'emploi**

#### **Mesure 15 : Renforcer le système de veille de qualité du FOREM dans le cadre de la diffusion des offres d'emplois**

Le CWEHF prend acte qu'un contrôle des offres d'emplois se réalisera grâce à une intervention humaine des agent.e.s du FOREM. Dès lors, le CWEHF demande des garanties quant à la qualité du contrôle de cet outil. Sachant qu'il sera nécessaire d'avoir une intervention humaine lors de sa réalisation, le CWEHF demande que ces personnes puissent recevoir régulièrement une formation intégrant les discriminations multiples et la dimension intersectionnelle pour pouvoir détecter le plus rapidement possible les discriminations.

Pr ailleurs, le CWEHF demande des précisions quant à la mise en place de ce contrôle automatique, notamment qui se chargera de la mise en place et du suivi de l'outil ? Comment est-il censé fonctionner ? Comment seront choisis les mots-clés ?

### **Mesure 17 : Diversifier les canaux de communication du FOREM**

Le FOREM envisage de diversifier ses canaux, plateformes et réseaux de communication servant à annoncer les offres d'embauche, afin de s'assurer que tous les groupes-cibles puissent y avoir accès.

Le CWEHF encourage le FOREM dans son projet de développer une stratégie de communication via les canaux traditionnels car les populations les plus fragiles ne disposent pas de moyens technologiques.

### **Mesure 18 : Mener une mission d'observatoire de l'offre et des besoins en matière d'alphabétisation et de français langue étrangère et coordonner l'offre de formation en la matière**

Le Plan mentionne que les données actuelles sont insuffisantes et ne permettent pas de mesurer l'évolution des besoins. Il est prévu de collecter des informations pour pouvoir mieux y répondre.

Le CWEHF demande que les données à collecter soient genrées afin de pouvoir réaliser une analyse fine des besoins et d'adapter au mieux l'apprentissage par rapport au vécu de ces personnes.

### **Mesure 19 : Augmenter les compétences des personnes d'origine extra-UE**

### **Mesure 20 : Renforcer la reconnaissance des compétences des groupes-cibles par la formation en milieu de travail et la certification des compétences**

Ces 2 mesures ont pour objectif principal d'identifier, de valoriser et de valider les compétences des personnes migrantes et des groupes-cibles dès qu'ils sont inscrits au FOREM. Or, bon nombre de migrant.e.s sont diplômé.e.s, parfois de niveau élevé, mais sont dans l'impossibilité d'exercer leur profession en Belgique (ingénieur, médecin, infirmier.ère...), certain.e.s pouvant également être directement engagé.e.s dans les métiers en pénurie.

Le CWEHF rappelle qu'il existe une procédure de reconnaissance des diplômes, mais que celle-ci est peu accessible, longue et coûteuse, ce qui décourage bon nombre de migrant.e.s à entamer les démarches. Sachant qu'il s'agit d'une revendication du milieu associatif depuis de nombreuses années, le CWEHF demande que la Wallonie et la Fédération Wallonie-Bruxelles puissent y travailler dans les meilleurs délais afin de pouvoir mettre rapidement à l'emploi une série de personnes migrantes dans des postes qui correspondent à leur formation.

### **Mesure 21 : Soutenir l'insertion des personnes issues de l'immigration, éloignées de l'emploi, dans les secteurs en pénurie de main d'oeuvre**

Bien que l'intitulé de cette mesure mentionne les secteurs en pénurie, le texte concerne uniquement le milieu hospitalier. Sachant que la ségrégation verticale et horizontale est assez importante dans ce secteur, le CWEHF insiste pour que des quotas soient imposés au niveau des stages afin de favoriser la mixité au sein des différentes fonctions.

### **Mesure 23 : Développer l'application FACT**

Si l'utilité de cet outil semble être acquise au regard des premiers projets, le CWEHF attire l'attention qu'en raison de la fracture numérique, une partie de la population ne dispose pas d'un smartphone et de connexion internet.

Par conséquent, il conseille vivement qu'une brochure papier soit également réalisée et mise à disposition au sein des organismes cités (POM West-Vlaanderen, VDAB, FOREM, et les secteurs concernés).

### **Mesure 26 : Inclure la thématique de la diversité dans les formations dispensées aux agents**

Il est prévu que bon nombre d'agents, de niveaux différents, recevront une sensibilisation à la gestion de la diversité et de l'égalité dans les équipes et à lutter contre le racisme.

Le CWEHF demande que la dimension intersectionnelle et une approche systémique du racisme soit également abordée, ce qui permet de croiser les différents systèmes de domination.

### **Mesure 28 : Rendre l'étape du recrutement plus accessible et transparente**

Le Plan prévoit une évaluation des canaux de communication du SPW servant à annoncer les offres d'embauche.

Le CWEHF rappelle l'importance de maintenir des canaux traditionnels car les populations les plus fragiles ne disposent pas de moyens technologiques suffisants pour pouvoir accéder à ces offres d'emploi via des sites internet ou réseaux sociaux.

### **Mesure 29 : Développer un module de sensibilisation au racisme à destination de tous les secteurs de l'AVIQ et du SPW Intérieur et Action Sociale**

Le Plan prévoit d'organiser régulièrement des sessions de sensibilisation sous forme d'un webinaire. Elle prendra en compte les discriminations multiples et une démarche intersectionnelle.

Le CWEHF demande qu'une approche systémique du racisme soit également abordée, ce qui permet de croiser les différents systèmes de domination.

## **Axe VI : Mener une politique inclusive en matière de santé, de bien-être et de l'aide aux personnes**

### **Mesure 30 : Renforcer le suivi des réclamations introduites par les résident.e.s des établissements agréés pour personnes en situation de handicap et pour les aînés**

Le Plan prévoit une évaluation du dispositif actuel en matière de gestion de plaintes, dont celles relatives au respect de la culture et des convictions.

Comme la dimension culturelle et les convictions influencent fortement les rôles sociaux des hommes et des femmes, le CWEHF demande de collecter des données genrées et d'établir systématiquement un lien entre le sexe et l'objet de la plainte afin de pouvoir développer des bonnes pratiques en faveur de ces publics.

### **Mesure 31 : Adapter les rapports d'activités des médiateurs hospitaliers en y incluant le nombre de plaintes reçues pour discrimination**

Le Plan prévoit d'inclure dans ce rapport un item portant sur le nombre de plaintes reçues par la fonction de médiation pour discrimination afin d'évaluer le nombre de plaintes introduites à cet égard dans les hôpitaux et les MSP et IHP.

Sachant que les femmes étrangères subissent davantage de violences et que les personnes étrangères sont sujettes à de nombreux stéréotypes, voire à des comportements haineux, le CWEHF demande que la collecte de ces plaintes soit sexuée, ce qui permettra de mieux cibler les mesures à mettre en œuvre pour réduire le nombre de comportements inappropriés.

### **Mesure 33 : Identifier les discriminations dans l'accès aux soins de manière à y remédier**

Il n'existe à l'heure actuelle aucune information permettant de déterminer les raisons précises qui empêchent des personnes à accéder à un établissement de soin et d'hébergement. Par conséquent, le Plan prévoit de réaliser une analyse de la situation.

Le CWEHF demande d'intégrer la dimension intersectionnelle et la dimension de genre de manière à pouvoir établir un lien entre le type de plainte et le sexe de la personne. Ces informations permettront dans un second temps de mieux cibler les solutions à envisager.

## **Axe VII : Lutter contre le racisme en matière de logement**

### **Mesure 35 : Prévenir, détecter et lutter contre les discriminations en matière de logement**

Le Plan prévoit d'organiser des formations à destination des acteurs publics du logement au sens large. Le CWEHF insiste pour qu'elles intègrent la dimension intersectionnelle et la dimension systémique du racisme, ce qui permet de croiser les différents systèmes de domination.

Par contre, le Plan ne prévoit aucune mesure pour aider les locataires à accéder à un logement. Le CWEHF fait sienne une des propositions du plan bruxellois de lutte contre le racisme, à savoir aider les locataires à constituer leur garantie locative et lutte contre la stigmatisation des sources des revenus (action 21 du plan bruxellois).

## **Axe VIII : Lutter contre les discriminations dans l'espace public**

### **Mesure 36 : Lutter contre les discriminations et le racisme dans les transports publics**

Le CWEHF prend acte qu'une évaluation des formations en matière de harcèlement proposées au personnel de l'OTW est prévue. Il regrette que ce plan n'ait pas été plus loin en proposant une ou 2 mesures concrètes qui concerneraient l'espace public. Une proposition serait de s'inspirer de 2 mesures annoncées dans le plan bruxellois de lutte contre le racisme :

- Action 39 : lutter contre les publicités racistes et les représentations stéréotypées sur le réseau de la STIB ;
- Action 40 : former les gardien.ne.s de parc à prévenir et réagir face à des discours et actes racistes.

## **3.4. Sujets qui n'ont pas été abordés dans ce Plan**

### **Lutte contre le non-recours au droit de déposer plainte**

Le CWEHF constate que le Plan ne fait aucun lien avec la police et les parquets, notamment au niveau de traitement et du suivi des dépôts de plaintes. Par contre, le plan bruxellois a intégré cette problématique en proposant 2 mesures :

- Action 9 : sensibiliser et informer les services de police sur les phénomènes de polarisation liée au racisme et à la discrimination et notamment la cyberhaine ;
- Action 10 : améliorer les relations entre les services de police et les citoyen.ne.s.



Cette question est particulièrement importante car elle concerne le non-recours au droit de déposer plainte pour les personnes migrantes victimes de discrimination qui sont en situation irrégulière.

Le Plan invisibilise aussi totalement la problématique de la traite des êtres humains et celle des MENAs en particulier. Or, de nombreuses organisations (Child Focus, FEDASIL, DGDE) et la presse belge ont dénoncé que plusieurs milliers de MENAs ont disparu des radars en Europe, dont plusieurs centaines en Belgique, les filles étant probablement enrôlées de force dans des réseaux de prostitution.

Les travailleur/euse.s sans-papiers sont aussi des proies, sujet.te.s à des abus mais aussi à des comportements racistes accompagnés parfois par des actes de violences psychologiques, physiques, sexuelles et/ou économiques par leur « employeur », rabatteur ou encore sous le joug de proxénètes. Tous ces publics sont dans l'impossibilité de porter plainte par manque de protection, ayant trop peur de se faire expulser.

Déjà en 2020, l'ECRI avait noté « qu'il demeure problématique pour les personnes en séjour irrégulier victimes de délits d'exercer leur droit de porter plainte dans un établissement de police sans courir le risque d'être arrêtées en vue du contrôle de l'immigration, ce qui représente une atteinte au principe de non-criminalisation des victimes »<sup>5</sup>. En 2022, l'ECRI constate que la Belgique n'a pas avancé sur cette question puisqu'il mentionne que « l'obligation de ne pas discriminer sur la base du statut de résidence imposée par la Directive de l'Union européenne sur les victimes (2012/29/UE) n'a pas encore été transposée en droit belge. Les migrants victimes de discrimination qui sont en situation irrégulière sur le territoire belge peuvent encore s'abstenir d'exercer leur droit de porter plainte auprès de la police par crainte d'être placés en rétention ou expulsés. En outre, en vertu du Code pénal social (tel que modifié en 2016), une amende administrative peut toujours être imposée aux travailleurs migrants en situation irrégulière, en raison de leur statut, lorsqu'ils portent plainte pour récupérer les arriérés de salaire dus par leurs employeurs. Cela reste un obstacle majeur au recouvrement des salaires et est en contradiction avec le principe de non-criminalisation des victimes »<sup>6</sup>.

Cette problématique devra à tout le moins être abordée au Comité de suivi.

### Harmoniser les systèmes d'encodage des données entre la police et les parquets

Au niveau pratique, la collecte des données est insuffisante. Déjà en 2019, l'ECRI avait pointé que « le système de collecte de données sur le discours de haine et la violence motivée par la haine ne permet pas de donner une image suffisamment fiable des phénomènes spécifiques affectant différents groupes de victimes.... [Il avait recommandé la mise en place] d'un système d'encodage commun entre la police et les parquets pour affiner davantage la collecte de données sur les actes racistes et homophobes/transphobes afin de pouvoir disposer de données spécifiques et fiables sur les infractions liées au discours de haine et à la violence motivée par la haine »<sup>7</sup>. Le CWEHF insiste pour que cette collecte de données soit sexuée.

---

<sup>5</sup> « Rapport de l'ECRI sur la Belgique (sixième cycle de monitoring) », ECRI, adopté le 12 décembre 2019, p.7 (<https://rm.coe.int/sixieme-rapport-de-l-ecri-sur-la-belgique/16809ce9f1>).

<sup>6</sup> ECRI, 20.09.22 : « Conclusions de l'ECRI sur la mise en œuvre des recommandations faisant l'objet d'un suivi intermédiaire adressées à la Belgique », adoptées le 29 juin 2022 et publiées le 20 septembre 2022, p.5 (<https://rm.coe.int/conclusions-de-l-ecri-sur-la-mise-en-oeuvre-des-recommandations-faisan/1680a80836>).

<sup>7</sup> « Rapport de l'ECRI sur la Belgique (sixième cycle de monitoring) », ECRI, adopté le 12 décembre 2019, p.8 (<https://rm.coe.int/sixieme-rapport-de-l-ecri-sur-la-belgique/16809ce9f1>).



## Lutte contre la cyberhaine

Le Plan n'aborde pas la problématique de la cyberhaine, alors qu'un appel à projets vient d'être lancé par la Wallonie, la Fédération Wallonie-Bruxelles et la Région de Bruxelles-Capitale. Ce point aurait pu être intégré dans le Plan wallon.

## Lutte contre le racisme et toutes les formes de discrimination en milieu festif

Le CWEHF constate que le plan bruxellois a proposé des mesures qui pourraient être facilement intégrées au Plan wallon :

- Action 12 : former et sensibiliser les professionnel.le.s de nuit, les agent.e.s de sécurité et les stewards aux discriminations en milieu festif ;
- Action 13 : lutter contre les discriminations en milieu festif.

Le CWEHF propose d'élaborer un équivalent ou d'élargir les missions du plan SACHA.

### 3.5. Vers un plan intra-francophone de lutte contre le racisme ?

Bien que la volonté politique au début de la législature était d'élaborer un Plan interfédéral de lutte contre le racisme, le CWEHF déplore que les négociations interfédérales au sein de la Conférence interministérielle « Racisme » n'aboutissent pas.

Or, les problématiques de racisme et de discriminations multiples et intersectionnelles sont complexes et doivent être traitées de manière la plus transversale possible vu le nombre de compétences concernées.

Les entités francophones travaillent déjà depuis quelques années sur des thématiques communes de manière à améliorer la coordination des mesures, notamment dans le domaine de la lutte contre les violences faites aux femmes. Les différents plans ont fait l'objet d'une évaluation et les résultats sont très positifs.

Aussi, si les négociations interfédérales n'évoluent pas favorablement, le CWEHF encourage les entités francophones à élaborer un plan intra-francophone de lutte contre le racisme, ce qui permettra de garantir la qualité de la coordination entre elles.

-----