

**PREMIER
PLAN WALLON
DE LUTTE
CONTRE LE**

RACISME

2023 - 2026





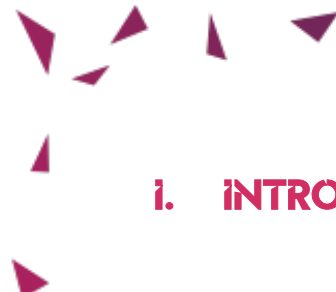
TABLE DES MATIERES

I.	Introduction	5
I.1	De la nécessité d'un Plan interfédéral de lutte contre le racisme.....	5
I.2	L'action résolue de la Région wallonne contre le racisme et toutes les formes de discriminations	6
II.	Mener une politique intégrée en matière de lutte contre le racisme	10
	Mesure 1. Elaborer une procédure intégrée visant à analyser les politiques publiques au regard de différents critères de discrimination	10
	Mesure 2. Créer un Conseil régional wallon de lutte contre le racisme	11
III.	Prévenir et sensibiliser à la lutte contre le racisme	12
	Mesure 3. Soutenir le secteur associatif par la diffusion récurrente d'appels à projets pour leurs actions qui participent à la lutte contre le racisme et à la promotion de l'interculturalité	12
	Mesure 4. Lutter contre le racisme au travers des Plans de cohésion sociale.....	13
	Mesure 5. Former, informer et sensibiliser les pouvoirs locaux à la lutte contre le racisme	13
	Mesure 6. Développer une communication du SPW et des UAP inclusive.....	14
	Mesure 7. Promouvoir une approche intersectionnelle et transversale dans le processus de généralisation de l'Education à la vie relationnelle, affective et sexuelle (EVRAS).....	15
IV.	Lutter contre le non-recours aux droits en informant et en accompagnant les victimes de racisme	16
	Mesure 8. Evaluer la législation wallonne en matière de lutte contre les discriminations.....	16
	Mesure 9. Faire connaître la législation wallonne en matière de lutte contre les discriminations et visibiliser les points de signalement.....	16
	Mesure 10. Mieux informer les personnes primo-arrivantes en matière de lutte contre les discriminations durant leur parcours d'intégration	18
V.	Renforcer la diversité et lutter contre les discriminations sur le lieu de travail et dans le marché de l'emploi	19
V.1	Soutenir et développer la politique de diversité et de non-discrimination dans le secteur privé	19
	Mesure 11. Promouvoir et soutenir la mise en place de plans portant sur la non-discrimination et la diversité au sein des entreprises wallonnes.....	19
	Mesure 12. Proposer aux employeurs un outil d'évaluation afin qu'ils puissent déceler les discriminations au sein de leur entreprise	20
	Mesure 13. Intégrer la dimension du respect de la diversité dans les critères ESG destinés à évaluer la performance des entreprises qui font appel à Wallonie Entreprendre (WE).....	20
V.2	Renforcer la détection des pratiques discriminatoires sur le marché du travail.....	21

Mesure 14. Mettre en place de tests de situation dans le cadre des compétences de la Région wallonne en matière d'emploi	21
Mesure 15. Renforcer le système de veille qualité du Forem dans le cadre de la diffusion des offres d'emplois	22
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....	23
Mesure 16. Intégrer une charte éthique dans le cadre du recours aux tiers par le Forem	24
Mesure 17. Diversifier les canaux de communication du Forem.....	24
Mesure 18. Mener une mission d'observatoire de l'offre et des besoins en matière d'alphabetisation et de français langue étrangère et coordonner l'offre de formation en la matière.....	25
Mesure 19. Augmenter les compétences des personnes d'origine extra-UE	25
Mesure 20. Renforcer la reconnaissance des compétences des groupes-cibles par la formation en milieu de travail et la certification des compétences.	26
Mesure 21. Soutenir l'insertion des personnes issues de l'immigration, éloignées de l'emploi, dans les secteurs en pénurie de main-d'œuvre	27
Mesure 22. Soutenir l'intégration des jeunes issus de l'immigration sur le marché de l'emploi via le mentorat..	28
Mesure 23. Développer l'application FACT - First Aid Communication Tool (Outil de Communication Premiers Secours).....	29
V.4 Soutenir et développer la politique de diversité et de non-discrimination dans le secteur public.....	29
Mesure 24. Evaluer et prolonger le plan d'actions 2018-2020 de la Charte Diversité et Egalité..	30
Mesure 25. Mettre en place des « référents égalité » au sein des différents départements de l'Administration.....	31
Mesure 26. Inclure la thématique de la diversité dans les formations dispensées aux agents	31
Mesure 27. Réaliser des auto-évaluations afin d'encourager les bonnes pratiques en matière de lutte contre les discriminations raciales.....	32
Mesure 28. Rendre l'étape du recrutement plus accessible et transparente.....	32
VI. Mener une politique inclusive en matière de santé, de bien-être, et de l'aide aux personnes....	33
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 (SPW IAS)	33
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.....	33
Mesure 31. Adapter les rapports d'activités des médiateurs hospitaliers en y incluant le nombre de plaintes reçues pour discrimination.....	34
Mesure 32. Lutter contre les disparités ethniques et les discriminations liées au racisme dans le secteur de la prévention et de la promotion santé.....	34
Mesure 33. Identifier les discriminations dans l'accès aux soins de manière à y remédier.....	35

Mesure 34. Renforcer le recours aux droits par la diffusion des informations sur les actions et acteurs compétents en interprétation en langues étrangères et en matière de lutte contre le racisme.....	35
VII. Lutter contre le racisme en matière de logement	36
Mesure 35. Prévenir, détecter et lutter contre les discriminations en matière de logement	36
VIII. Lutter contre les discriminations dans l'espace public	38
Mesure 36. Lutter contre les discriminations et le racisme dans les transports publics	38
IX. Promouvoir la diversité et lutter contre le racisme dans le sport.....	39
Mesure 37. Faire connaître la charte éthique et les actions y relatives par les porteurs de projet en matière d'infrastructures sportives.....	39
X. Améliorer l'intégration des gens du voyage et des Roms	40
Mesure 38. Améliorer l'accueil et l'intégration des gens du voyage	40





I. INTRODUCTION

I.1 De la nécessité d'un Plan interfédéral de lutte contre le racisme

Fidèle à l'esprit de la Déclaration universelle des Droits de l'Homme de 1948 qui stipule en son article premier que « *tous les êtres humains naissent libres et égaux en dignité et en droits* » et qu'ils « *sont doués de raison et de conscience et doivent agir les uns envers les autres dans un esprit de fraternité* », la Wallonie s'est engagée de manière répétée dans la lutte contre le racisme et, plus largement, dans la lutte contre toutes les discriminations.

La permanence au sein de notre société d'actes et d'attitudes discriminantes et racistes est malheureusement indubitable.

Une série d'éléments semblent néanmoins aggraver la situation : la montée des populismes et des extrémismes dans nos démocraties européennes et plus largement occidentales, l'émergence d'une parole raciste et xénophobe décomplexée, les amalgames réguliers et invalides entre terrorisme et phénomène migratoire, ... Tous ces éléments concourent à un climat général délétère, peu propice à la concorde et au respect de l'altérité.

Dans son rapport du 12 décembre 2019 sur la Belgique, la Commission européenne contre le racisme et l'intolérance (ECRI)¹ relève que des progrès ont été réalisés en matière de lutte contre le racisme, mais que certains points restent préoccupants. À cet égard, en 2021, UNIA a ouvert 2.379 dossiers individuels dans tous les domaines, ce qui représente une augmentation de près de 9% par rapport à l'année précédente. Si l'on compare ce chiffre à la moyenne des 5 dernières années, une augmentation de près de 12% peut être constatée. Les domaines les plus concernés par les dossiers sont les biens et services, l'emploi et la vie en société. Sur l'ensemble des domaines, les dossiers portent principalement sur les critères dits "raciaux" (897), le handicap (538), l'état de santé (391) ainsi que les convictions religieuses ou philosophiques (243). Notons également que parmi les 897 dossiers ouverts pour les critères dits "raciaux" en Belgique, 160 ont été traités en Wallonie.

Ces chiffres, qui n'ont jamais été aussi importants, démontrent la nécessité d'agir au niveau national et régional, dans une logique de coordination entre les niveaux de pouvoir.

Afin d'amplifier la coordination des initiatives en matière de lutte contre le racisme, le Comité de concertation (CODECO) a validé la création d'une Conférence interministérielle (CIM) de lutte contre le racisme le 19 février 2020. Cette CIM, au sein de laquelle la Région Wallonne est représentée par la Ministre de l'Égalité des chances, a adopté en date du 25 septembre 2020 une note de démarrage devant servir de cadre au futur plan interfédéral de lutte contre le racisme. Depuis 2001, la Belgique a en effet signé la Déclaration de Durban et s'est ainsi engagée

¹ « Rapport de l'ECRI sur la Belgique (sixième cycle de monitoring) », ECRI, adopté le 12 décembre 2019, disponible à l'adresse suivante : <https://rm.coe.int/sixieme-rapport-de-l-ecri-sur-la-belgique/16809ce9f1>

à élaborer un Plan d'action interfédéral de lutte contre le racisme, engagement qui, jusqu'ici n'avait pas été honoré. Cet engagement fut réitéré dans l'accord du Gouvernement fédéral, adopté en septembre 2020, qui prévoit que le Plan interfédéral « *sera élaboré et mis en œuvre en consultation avec tous les acteurs concernés* ».

Depuis le 25 septembre 2020, les travaux se poursuivent pour aboutir à un plan interfédéral. Outre les engagements pris à Durban en 2001, le plan interfédéral aura vocation à remplir les obligations de la Belgique au niveau national et international².

Au sein de la CIM de lutte contre le racisme, il fut décidé de structurer le futur plan interfédéral en deux parties : une partie transversale reprenant les mesures communes à toutes les entités belges, ainsi qu'une partie reprenant les engagements spécifiques des différentes entités, compte tenu de leurs compétences respectives. Le présent Plan wallon s'inscrit ainsi dans la perspective d'une contribution wallonne au plan interfédéral en construction.

I.2 L'action résolue de la Région wallonne contre le racisme et toutes les formes de discriminations

Depuis la loi Moureaux de 1981, l'incitation à la haine dite raciale est répréhensible en Belgique.

Dès le 6 novembre 2008, la Wallonie s'est dotée d'un décret relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination, modifié par les décrets des 19 mars 2009, 12 janvier 2012, et du 2 mai 2019. Cette législation, particulièrement robuste en la matière, considère comme discrimination une différence de traitement fondée sur un critère mentionné dans le décret, qui ne peut pas être justifiée de manière objective et raisonnable.

Il est à souligner que d'autres comportements sont considérés comme discriminatoires tels que l'injonction de discriminer ou le harcèlement.

Parmi les critères de discrimination prévus par le décret, qu'on appelle communément les « critères protégés » on retrouve notamment la nationalité, la prétendue race, la couleur de peau, l'ascendance, l'origine nationale ou ethnique, le sexe, ... Par ailleurs, le décret du 6 novembre 2008 s'applique tant pour le secteur public que pour le secteur privé, dans le respect des compétences exercées par la Région.

Le décret du 2 mai 2019 modifiant le décret du 6 novembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination complète le champ d'application du décret de 2008, renforce la prévention et la lutte contre les discriminations, notamment en affinant et précisant les différentes formes de discrimination, en

² article 1 de la [Déclaration universelle des droits de l'homme](#), article 2 de la [Convention relative aux droits de l'enfant](#), article 14 de la [Convention européenne des droits de l'homme](#), article E de la [Charte sociale européenne révisée](#), article 21 de la [Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne](#), article 2 du [Traité sur l'Union européenne](#), articles 10, 18 et 19 du [Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne](#) et article 10 de la [Constitution belge](#), [et sur la base des recommandations de diverses instances internationales et de la société civile](#).

allongeant la liste des critères protégés et apparentés, et en élargissant la protection à un public plus large. Concrètement, le décret prend désormais en compte, pour la première fois en Belgique, les discriminations multiples, entraînant des sanctions multiples (auparavant, une plainte ne pouvait être introduite que pour une seule discrimination, un seul motif, passant sous silence les doubles voire triples discriminations), et de discrimination par association afin de protéger également les proches des personnes concernées par la discrimination. Ensuite, la protection des témoins de discrimination est dorénavant reconnue. Aujourd'hui, toute personne défendant une victime ou témoignant en sa faveur est donc protégée contre les mesures de rétorsions. Enfin, tout établissement d'utilité publique et toute personne morale, notamment les ASBL, se proposant de défendre les droits des personnes, peut à présent ester en justice. En date du 2 février 2023, le Gouvernement wallon a adopté en première lecture un avant-projet de décret visant à modifier le décret du 6 novembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination. Ce texte vise, d'une part, à transposer le volet anti-discrimination de la directive 2019/1158/UE, dite « *directive work life balance* » mais aussi à effectuer quelques adaptations du texte de manière à harmoniser les différentes législations anti-discrimination du pays (notamment sur les critères protégés).

La Région wallonne agit également au travers d'autres dispositifs afin de lutter contre les discriminations et le racisme. Ainsi, la Région finance le Centre interfédéral pour l'Égalité des chances (UNIA) conformément à l'Accord de coopération du 12 juin 2013, entre l'Autorité fédérale, les Régions et les Communautés, visant à créer un Centre interfédéral pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme et les discriminations. Notons également que la Région wallonne s'est dotée, pour la première fois de son histoire, d'un Plan d'inclusion des personnes LGBTQIA+ et s'est déclarée « Zone de liberté pour les personnes LGBTQIA+ » en juillet 2021.

La présente contribution s'inscrit dans le prolongement de ces actions et démontre, une nouvelle fois, l'engagement de la Wallonie en matière de lutte contre le racisme. A cet égard, la Déclaration de politique régionale 2019-2024 en a fait une de ses priorités en prévoyant une série de mesures en vue de lutter contre le racisme et les discriminations³.

L'objectif de ce plan est de 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.

Le Plan intègre la discrimination multiple et intersectionnelle dans une perspective universaliste. Cela implique que le Plan reconnaît qu'une personne, en plus d'une

³ Déclaration de politique régionale 2019-2024, page 113.

« Le Gouvernement entend porter une attention accrue à la lutte contre le racisme et les discriminations notamment fondées sur l'origine. Le Gouvernement propose entre autres de :

- Participer à la mise en place d'un plan interfédéral de lutte contre le racisme et les discriminations ;
- Adopter des mesures qui favorisent l'objectivation des conditions de recrutement pour l'accès à l'emploi ;
- Renforcer les politiques de promotion de la diversité dans les organisations publiques et privées ».

La DPR précise encore que « Pour lutter plus efficacement contre la discrimination à l'embauche, le Gouvernement introduira un cadre légal organisant les mécanismes du test de situation. Ces mécanismes permettront de vérifier les cas rapportés de discrimination en se faisant passer pour des candidats postulant à l'emploi auprès de l'employeur soupçonné ou pour un client discriminant (intérim, titres-services » (p.24) et que « Le Gouvernement adoptera un plan de lutte contre les discriminations dans l'accès au logement » (p.52).

discrimination sur base des critères dits « raciaux » (liée à sa couleur de peau, son origine dite ethnique ou nationale, son ascendance, sa nationalité ou sa prétendue race) peut également être confrontée à d'autres formes de discrimination sur base d'un ou plusieurs autres critères protégés (par exemple, la conviction philosophique ou religieuse, le sexe, l'âge, la langue, ...). Le Plan s'appuie sur ces critères légaux qui balisent l'interdiction du racisme pour lutter contre toute forme de racisme. 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.

Rappelons que les discriminations sur base des critères dits « raciaux » sont régulièrement subies dans des domaines qui relèvent des compétences régionales, tels que l'emploi, le logement, la mobilité, l'accès aux soins de santé, les services publics, etc.

Pour prévenir et lutter contre le racisme, la Région wallonne propose donc, dans le cadre de ses compétences, de s'appuyer sur plusieurs actions et méthodes éprouvées ou innovantes. Le Plan insiste notamment sur la diffusion d'informations et la sensibilisation et ce, dans une perspective de lutte contre le non-recours aux droits ; l'accessibilité des points de signalement ; la formation des professionnels (soins de santé, officiers de l'état civil, fonction publique, action sociale, mobilité...) à la lutte contre le racisme ; la garantie d'une accessibilité en matière d'emploi et de soins de santé ; l'amélioration des politiques de diversité et la lutte contre les discriminations tant au sein dans la Fonction publique que dans le privé.

L'objectif visé est de permettre à chaque personne en Wallonie un accès à ses droits fondamentaux, de protéger chaque personne ou groupe discriminé ou qui pourrait être visé par des comportements racistes et ce, en promouvant une approche intersectionnelle dans une perspective universaliste.

II. Méthodologie

II. 1. Méthodologie d'élaboration

Les travaux relatifs à l'élaboration d'un plan interfédéral de lutte contre le racisme ont débuté avec la constitution de groupes de travail thématiques créés en 2020 dans le cadre de la Conférence interministérielle de lutte contre le racisme. Ces groupes, composés des administrations fédérales et fédérées, ont été chargés de proposer des actions à mettre en œuvre sur base de propositions émanant de la société civile. La Région wallonne fut représentée au sein des GT suivants : logement, diversité sur le lieu de travail, sport, sécurité et protection, santé et bien-être, objectifs transversaux.

En parallèle de ces travaux qui ont duré plus de deux ans, différentes rencontres ont été organisées, au niveau régional, avec les associations actives dans la lutte contre le racisme et la promotion de l'interculturalité (Coalition NAPAR, DISCRI...) lors desquelles les priorités ont pu être exprimées. Les acteurs institutionnels tels

qu'UNIA, partenaire essentiel dans la lutte contre le racisme, ont également pu être entendus.

Le présent Plan s'est construit à partir de ces différentes contributions et échanges.

Puisque les discriminations basées sur les critères dits "raciaux" peuvent concerner plusieurs aspects de la société, ce Plan a été élaboré de manière transversale et concerne la plupart des compétences régionales. Ainsi, les différentes actions proposées portent sur l'Emploi, l'Économie, la Fonction publique, la Santé, le Logement, la Cohésion sociale, les Pouvoirs locaux, la Mobilité ou encore les Infrastructures sportives...

Il vise donc à traduire concrètement les recommandations de la société civile sous la forme d'actions, conformément aux priorités établies par la Déclaration de Politique Régionale 2019-2024.

II. 2. Méthodologie d'évaluation

Le Plan est adopté pour la période 2023-2026.

Il sera piloté par un Comité de suivi composé comme suit :

- **Membres pilotes :**

- Un·e représentant·e du cabinet de la Ministre de l'Égalité des chances ;
- Un·e représentant·e de la Direction de l'Intégration des personnes d'origine étrangère et de l'Égalité des chances, Service public de Wallonie Intérieur et Action sociale (SPW IAS) ;
- Un représentant de chacun des organismes suivants : UNIA, DISCRI et CoalitionNAPAR.

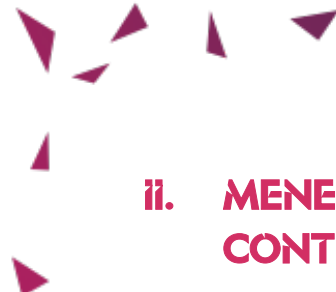
- **Membres associés :**

- Un·e représentant·e de chaque cabinet de la Wallonie associé·e à la mise en œuvre du présent Plan, à savoir le Cabinet du Ministre-Président Elio Di Rupo, du Cabinet du Ministre du Logement et des Pouvoirs locaux Christophe Collignon, du Cabinet de la Ministre de la Fonction publique Valérie De Bue, du Cabinet du Ministre de la Mobilité, Philippe Henry.

Le Comité de suivi se réunit au moins deux fois par an à l'initiative des membres pilotes pour coordonner la mise en œuvre du Plan. Un ordre du jour est communiqué aux membres associé·es qui peuvent se joindre aux réunions en fonction des thématiques mises à l'agenda.

Le cas échéant, des représentant·es des autres entités fédérales et fédérées pourront également y être convié·es de manière à assurer une coordination entre les politiques menées aux différents niveaux de pouvoir.

Une évaluation intermédiaire sera effectuée, au plus tard, un an et demi après l'adoption du Plan. Une évaluation finale, fin 2026, permettra de tirer les constats et déterminer les bases du Plan qui y succédera.



II. MENER UNE POLITIQUE INTÉGRÉE EN MATIÈRE DE LUTTE CONTRE LE RACISME

Mesure 1. Élaborer une procédure intégrée visant à analyser les politiques publiques au regard de différents critères de discrimination

- ✓ *Ministre pilote : Christie Morreale, Ministre de l'Égalité des chances*
- ✓ *Ministre associée : Valérie De Bue, Ministre de la Fonction publique*

La Déclaration de politique régionale 2019-2024 accorde une importance à ce que les politiques ne créent ni ne renforcent les inégalités en matière de genre (gendermainstreaming – chapitre 25), ou de handicap (handistreaming – chapitre 19). Il est également prévu que « *le Gouvernement analysera la pertinence de prévoir une étude d'impact d'appauvrissement/d'enrichissement de chaque mesure prise dans quelque domaine que ce soit* » (chapitre 9). En outre, le Gouvernement s'était également engagé à « *porter une attention accrue à la lutte contre le racisme et les discriminations notamment fondées sur l'origine* ».

Le projet 287 du Plan de relance de la Wallonie prévoit de « *renforcer l'efficacité du test genre et envisager son élargissement vers un « test genre et égalité* ». En effet, actuellement, les politiques publiques sont analysées sous l'angle du genre et du handicap. Il est désormais prévu d'élargir l'analyse des nouvelles politiques publiques au regard d'autres critères de discriminations tels que prévus par le décret du 6 novembre 2008 tel que modifié relatif à la lutte contre certaines formes de discriminations, dont ceux liés aux critères dits "raciaux", à savoir la prétendue race, la couleur de peau, la nationalité, l'ascendance ainsi que l'origine nationale ou ethnique.

A cet effet, une personne a été engagée en juillet 2022 au sein du SPW Intérieur et Action sociale, à la Direction de l'Intégration des personnes d'origine étrangère et de l'Égalité des chances pour coordonner le projet. En outre, un marché public a été attribué en décembre 2022 à l'ULB en vue d'élaborer un benchmark des projets de « tests genre et égalité » opérationnels en Belgique, en Europe ou à l'international. Cette étude servira de base non seulement pour définir les contours d'une proposition de procédure intégrée veillant à ce que les nouvelles politiques publiques ne créent ou ne renforcent des inégalités, incluant la création d'un nouveau test genre et égalité lors de l'adoption de nouvelles politiques publiques.

Dans ce cadre, un réseau de référents genre/égalité au sein de l'administration et des UAP wallonnes sera également constitué. Ce réseau sera adéquatement formé de manière à garantir une attention constante à la lutte contre les discriminations tout en accompagnant les administrations et les cabinets dans l'élaboration du test.

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

✓ *Ministre pilote : Christie Morreale, Ministre de l'Égalité des chances*

Les associations actives dans la lutte contre le racisme revendiquent de longue date d'être impliquées de manière plus structurelle dans les politiques publiques afin d'éclairer utilement l'action publique sur les enjeux et questions relatifs à la lutte contre le racisme à partir de réalités vécues et analysées par le secteur.

Ainsi, à l'instar du Conseil wallon pour l'Égalité des hommes et des femmes (CWEHF) et du Conseil consultatif wallon des personnes en situation de handicap, un Conseil chargé d'émettre des avis et recommandations sur toute question relative à la lutte contre le racisme en Région wallonne sera créé. Ce Conseil sera institué au sein du Conseil économique, social et environnemental de Wallonie (CESE). Il sera constitué de représentant.es d'associations de lutte contre le racisme qui agissent en Wallonie, d'expert.es académiques, ainsi que de représentant.es des organisations syndicales et d'organisations d'employeurs.

La création de ce nouveau Conseil s'inscrit dans la même logique que celle mise en place au niveau fédéral, à savoir que la lutte contre les discriminations liées au genre et la lutte contre les discriminations liées aux critères dits « raciaux » sont traitées par des institutions distinctes, à savoir l'IEFH et UNIA.

Le nouveau Conseil aura notamment pour missions :

- de formuler des avis et recommandations sur toute question relative aux discriminations liées aux critères dits "raciaux", à savoir la prétendue race, la couleur de peau, la nationalité, l'ascendance ainsi que l'origine nationale ou ethnique ;
- de proposer les moyens à mettre en œuvre pour accomplir cette mission ;
- de rendre des avis sur les mesures décrétales ou réglementaires ;
- d'assurer une coordination structurée avec les entités ayant institué des Conseils similaires, notamment en Fédération Wallonie-Bruxelles et en Région de Bruxelles-Capitale.

Le Conseil travaillera soit de sa propre initiative, soit à la demande du Gouvernement wallon ou d'un de ses membres soit à la demande du CESE.





III. PRÉVENIR ET SENSIBILISER À LA LUTTE CONTRE LE RACISME

Mesure 3. Soutenir le secteur associatif par la diffusion récurrente d'appels à projets pour leurs actions qui participent à la lutte contre le racisme et à la promotion de l'interculturalité

✓ *Ministre pilote : Christie Morreale, Ministre de l'Égalité des chances*

La Région Wallonne souhaite encourager les acteurs de terrain à développer des initiatives tendant à déconstruire les préjugés racistes, antisémites et xénophobes et à promouvoir une démarche interculturelle fondée sur le respect des règles communes et de l'identité de chacun. Elle est également attentive à soutenir le travail de mémoire et d'éveil à la citoyenneté, essentiels à la lutte contre le racisme et à la déconstruction des opinions liberticides. Elle soutient ainsi les actions qui favorisent la réflexion critique, le développement d'une société ouverte, solidaire, empreinte des valeurs démocratiques et participant à la construction d'un espace commun de dialogue et d'émancipation.

Ainsi, en 2021, la Région wallonne lançait un appel à projets relatif à la lutte contre le racisme à destination du secteur associatif. Près de 50 opérateurs ont été retenus pour un montant de plus de 750.000€.

En vue de rendre ce soutien récurrent, il a été décidé, en 2021, d'intégrer la thématique de la lutte contre le racisme à l'appel à projets ILI (Initiatives locales d'intégration). Cet appel à projets, lancé tous les deux ans par la Région wallonne, comprend les axes suivants : l'apprentissage de la langue française, la citoyenneté et la compréhension des codes sociaux et culturels, la connaissance des institutions du pays d'accueil, l'aide à l'exercice des droits et des obligations des personnes étrangères ou d'origine étrangère (accompagnement social et/ou juridique) ainsi que l'interculturalité et la lutte contre le racisme (depuis 2021).

Le cadre législatif et réglementaire régissant ce dispositif est en phase d'être réformé d'ici à 2024 en vue de renforcer et de professionnaliser le secteur de l'intégration. Ainsi, il sera prévu dans le cadre de cette réforme, la création d'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 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.

Mesure 4. Lutter contre le racisme au travers des Plans de cohésion sociale

- ✓ *Ministre pilote : Christie Morreale, Ministre de l'Action sociale*
- ✓ *Ministre associé : Christophe Collignon, Ministre des pouvoirs locaux*

La cohésion sociale est l'ensemble des processus qui contribuent à assurer à chacun l'égalité des chances et des conditions, l'accès aux droits fondamentaux et au bien-être économique, social et culturel, et qui visent à construire une société solidaire et coresponsable pour le bien-être de tous. En Wallonie, les Plans de cohésion sociale (PCS), soutenus par la Région wallonne, poursuivent donc deux objectifs :

- Réduire la précarité et les inégalités en favorisant l'accès effectif de tous aux droits fondamentaux ;
- Contribuer à la construction d'une société solidaire et coresponsable pour le bien-être de tous.

L'article 20 du Décret du 22 novembre 2018 relatif au Plan de cohésion sociale dispose que le Gouvernement wallon peut octroyer au pouvoir local, qui dispose d'un PCS, des moyens supplémentaires pour soutenir des actions menées dans le cadre du PCS par des ASBL. Il s'agit de la subvention dite "Article 20". Celle-ci est répartie entre 125 PCS sur la période 2020-2025.

Actuellement, les actions soutenues dans le cadre de l'Article 20 doivent s'inscrire dans des thématiques telles que :

- Lutte contre les assuétudes ;
- Lutte contre les violences intrafamiliales et la maltraitance ;
- Lutte contre le harcèlement sur les réseaux sociaux ;
- Initiatives soutenant l'inclusion des enfants handicapés ;
- ...

La lutte contre le racisme sera ajoutée comme thématique éligible à la subvention "article 20" dès l'année 2023.

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

- ✓ *Ministre pilote : Christophe Collignon, Ministre des Pouvoirs locaux*
- ✓ *Ministre associée : Christie Morreale, Ministre de l'Égalité des chances*

Les Villes et Communes sont de formidables laboratoires du vivre-ensemble. Elles sont d'ailleurs en première ligne pour accueillir les personnes susceptibles de vivre des faits racistes et sont les plus à même de mettre en œuvre et de promouvoir des initiatives contribuant à rendre les pouvoirs locaux plus accueillants et sûrs pour tou·te·s.

Afin que les personnes recourent à ces services en toute confiance, il est important de former, informer et sensibiliser les agents à une prise en charge inclusive.

Concrètement, il s'agira de :

- Informer les pouvoirs locaux sur l'existence d'un Plan de lutte contre le racisme au travers d'une circulaire informative qui contiendra notamment :
 - o Les points de contacts régionaux et fédéraux ;
 - o Les documents utiles au développement et à la déclinaison des objectifs du présent plan au niveau local ;
 - o Une série de bonnes pratiques destinées à renforcer l'inclusion des personnes dites « racisées » au niveau local et faciles à mettre en œuvre.
- Mettre en place, dans le cadre de la Convention-cadre avec l'Union des Villes et des Communes de Wallonie ainsi qu'avec la Fédération des CPAS, des formations des agents en charge des services Population/État Civil et des CPAS aux thématiques relatives au racisme.

Par ailleurs, il est nécessaire d'améliorer l'échange de bonnes pratiques en la matière entre les pouvoirs locaux. En effet, nombre d'entre eux ont déjà adopté des actions concrètes et efficaces telles que :

- Signature d'une charte Égalité ;
- Mise en place d'un plan anti-discrimination local ;
- Création d'un Échevinat de l'égalité des chances ;
- Désignation de référents "Égalité" au sein des administrations ;
- Formation des agents à la lutte contre les discriminations ou à la diversité ;
- ...

Pour ce faire, les Ministres en charge de l'Égalité des chances et des Pouvoirs locaux soutiendront l'organisation par UNIA de deux journées (une en début et l'autre en fin de mandature communale), rassemblant les pouvoirs locaux. Ces journées constitueront un espace d'échange privilégié entre pouvoirs locaux de manière à débattre mais aussi à partager les expériences et les bonnes pratiques existantes en matière de lutte contre le racisme.

Mesure 6. Développer une communication du SPW et des UAP inclusive

- ✓ *Ministre pilote : Elio Di Rupo, Ministre-Président*
- ✓ *Ministre associée : Valérie De Bue, Ministre de la Fonction publique*

La lutte contre le racisme passe aussi au travers de la communication. Sachant que les stéréotypes liés aux critères dits « raciaux », etc... sont reproduits, parfois de manière inconsciente, il est nécessaire d'adopter une vigilance continue. Changer notre manière de communiquer est un moyen concret de faire progresser l'égalité entre les individus et de lutter contre toutes les formes de discrimination.

Dans le Plan genre 2020-2024 et le Plan wallon d'inclusion des personnes LGBTQIA+, le SPW et les UAP se sont déjà engagés à intégrer la dimension de genre et à ne pas reproduire les stéréotypes liés à l'orientation sexuelle et à l'identité de genre dans leur communication. Il s'agira cette fois d'intégrer la

promotion de la diversité dans leur communication, que ce soit via leurs marchés publics de communication ou à travers leurs relations avec la presse et ce, dans le cadre d'une approche intersectionnelle. À ce titre, les services publics veilleront sans cesse, dans toutes les communications et à toutes les étapes d'un projet de communication, à éviter toute forme de discrimination.

Concrètement, une formation à la communication englobant les différents types de discriminations sera proposée par l'École d'Administration Publique (EAP) aux différents services de communication du SPW et des UAP.

Mesure 7. Promouvoir une approche intersectionnelle et transversale dans le processus de généralisation de l'Éducation à la vie relationnelle, affective et sexuelle (EVRAS)

✓ *Ministre pilote : Christie Morreale, Ministre de l'Égalité des chances*

La procédure visant l'adoption d'un Accord de coopération entre la Région wallonne, la Fédération Wallonie-Bruxelles et la Cocof relatif à la généralisation de l'EVRAS est en cours et un décret d'assentiment devrait être adopté par chaque Parlement partie à l'Accord dans le courant du premier semestre 2023.

Ainsi, à partir de la rentrée scolaire 2023, les centres de plannings familiaux deviendront les principaux opérateurs pour assurer les animations rendues obligatoires dans les écoles pour tous les élèves en 6^{ème} primaire et 4^{ème} secondaire.

Cet Accord de coopération contient plusieurs nouveautés majeures pour développer structurellement l'EVRAS en milieu scolaire et de jeunesse, dont notamment un label pour les intervenants et un cadre de référence harmonisé sur le contenu des animations EVRAS, réalisé par et avec les acteurs de terrain. Celui-ci intègre clairement la lutte contre les discriminations et le respect de la diversité comme valeurs transversales de l'ensemble des thématiques traitées. Les animations devront mettre en lumière les différentes formes de discriminations et le fait qu'elles puissent se superposer et se croiser (orientation sexuelle, racisme, genre, etc.) en vue de faire prendre conscience aux jeunes des enjeux multiples liés à cette intersectionnalité.

La Wallonie poursuivra ses efforts de généralisation de l'EVRAS dans l'enseignement ordinaire et spécialisé, en soutenant les centres de planning familial, de manière multiplier les animations EVRAS.



IV. LUTTER CONTRE LE NON-RECOURS AUX DROITS EN INFORMANT ET EN ACCOMPAGNANT LES VICTIMES DE RACISME

Mesure 8. Évaluer la législation wallonne en matière de lutte contre les discriminations

✓ *Ministre pilote : Christie Morreale, Ministre de l'Égalité des chances*

Depuis son adoption en novembre 2008, le décret wallon du 6 novembre 2008 tel que modifié n'a encore jamais été évalué.

Si cette évaluation n'est pas requise par la législation wallonne, elle l'est dans les autres niveaux de pouvoirs.

Ainsi, il sera dès lors procédé à cette évaluation par un opérateur externe, de manière à recueillir des recommandations pour garantir une législation pleinement efficace.

Cette analyse s'effectuera idéalement en même temps que l'analyse juridique visant une harmonisation des différentes législations anti-discrimination des entités fédérées et du fédéral qui devrait s'effectuer dans le cadre du plan interfédéral de lutte contre le racisme.

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

✓ *Ministre pilote : Christie Morreale, Ministre de l'Égalité des chances*

UNIA reçoit chaque année un grand nombre de signalements concernant des faits racistes. Ainsi, en 2021, UNIA a reçu 260 signalements relatifs aux critères dits « raciaux », parmi lesquels 160 dossiers ouverts, en Wallonie. La plupart de ces signalements concernent les domaines des biens et services ainsi que le monde du travail.

Afin de venir à bout de ces phénomènes, dans les compétences de son ressort, la Wallonie s'est dotée d'un décret relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination dès le 6 novembre 2008. En 2019, cette législation a fait l'objet d'une modification afin d'offrir une protection renforcée à davantage de personnes, à savoir les personnes les plus vulnérables, d'origine étrangère, LGBTQIA+, mais aussi les personnes malades, les femmes et, de façon plus générale, les familles.

Aujourd'hui, 20 critères de discrimination, appelés plus communément « critères protégés », sont repris dans la législation. Ces critères sont, une nouvelle fois, en phase d'être élargi puisque le gouvernement wallon a adopté en première lecture, en date du 2 février 2023, un avant-projet de décret visant à modifier le décret du 6 novembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination. Ce texte vise, d'une part, à transposer le volet anti-discrimination de la directive

2019/1158/UE, dite « *directive work life balance* » mais aussi à effectuer quelques adaptations du texte de manière à harmoniser les différentes législations anti-discrimination du pays.

Les suites prévues en cas de discrimination par ce dispositif sont nombreuses. Citons notamment la conciliation, l'action en justice, l'envoi d'une mise en garde ou encore un rappel de la loi auprès de la personne ou de l'organisation mise en cause.

Il est donc essentiel que les citoyen·nes soient correctement informé·es de la législation wallonne anti-discrimination afin de lutter contre le non-recours aux droits et de favoriser les signalements des cas de discrimination.

Concrètement, il s'agira de diffuser auprès des acteurs wallon·nes accueillant du public, un dépliant informatif relatif au décret wallon anti-discrimination. Celui-ci contiendra des informations non seulement sur les conditions de discrimination mais également une cartographie des lieux auprès desquels les personnes peuvent effectuer un signalement en cas de discrimination.

En vue d'améliorer la prise en charge de signalements décentralisés en Wallonie, UNIA se chargera d'organiser une concertation entre les différents opérateurs pour évaluer les modalités de collaboration actuelles et le cas échéant, les renforcer. Citons notamment les 10 Espaces Wallonie, les CRIs, ainsi que certaines initiatives associatives.

Répartis sur toute la Région, les 10 Espaces Wallonie accompagnent les citoyens dans leurs démarches. Toute victime ou témoin de discrimination nécessitant une aide juridique, une médiation ou des conseils peut se rendre dans un de ces lieux. Le personnel l'orientera vers l'organisme chargé de traiter la plainte, de répondre à ses questions et de l'accompagner.

Afin d'améliorer cette prise en charge, il s'agira d'intensifier les formations des agents Espaces Wallonie et de tous les travailleurs des organisations chargées de recevoir les signalements en matière de lutte contre les discriminations.

Par ailleurs, le dépliant sera traduit dans plusieurs langues afin d'en assurer sa diffusion et sa compréhension par le public visé.

Il sera disponible via les services suivants :

- Service public de Wallonie ;
- UAP ;
- Espaces Wallonie ;
- Villes et Communes ;
- CPAS ;
- Centres régionaux d'intégration ;
- Sociétés de logement de service public ;
- Maisons médicales ;
- Centres de planning familial ;
- ...

Le dépliant et ses versions en langues étrangères pourra également être téléchargeable sur le site du SPW IAS.

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

- ✓ *Ministre pilote : Christie Morreale, Ministre de l'Égalité des chances et de l'Action sociale*

Toute personne étrangère qui séjourne en Belgique depuis moins de trois ans et qui dispose d'un titre de séjour de plus de trois mois, à l'exception des citoyens de l'un des États membres de l'Union européenne, de l'espace économique Européen, de la Suisse et des membres de leur famille ainsi que des bénéficiaires de la protection temporaire, doit suivre un parcours d'intégration en Wallonie. Celui-ci vise à les accueillir et à les accompagner, à les aider à acquérir les connaissances de base sur le fonctionnement de la société et des relations sociales en Belgique et à faciliter leur intégration sur le territoire. Considérant que les personnes primo-arrivantes, soumises à un parcours d'intégration ou non, sont plus susceptibles de subir des faits racistes, il est fondamental de les informer de leurs droits en la matière.

Concrètement, la lutte contre les discriminations sera ajoutée aux contenus, balisés par la législation wallonne, de la formation à la citoyenneté et de la séance d'information "droits et devoirs" auxquelles les personnes primo-arrivantes participent dans le cadre de leur parcours d'intégration.

Par ailleurs, les informations relatives aux procédures à entamer en cas de discrimination seront présentées aux personnes primo-arrivantes.



V. RENFORCER LA DIVERSITÉ ET LUTTER CONTRE LES DISCRIMINATIONS SUR LE LIEU DE TRAVAIL ET DANS LE MARCHÉ DE L'EMPLOI

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

Mesure 11. Promouvoir et soutenir la mise en place de plans portant sur la non-discrimination et la diversité au sein des entreprises wallonnes

✓ *Ministre pilote : Christie Morreale, Ministre de l'Emploi*

Selon des études récentes, la diversité culturelle au sein des entreprises génère de nombreux bénéfices, et contribue de manière significative à leur efficacité et leur compétitivité.

Parmi les bénéfices observés au sein des entreprises ayant développé un environnement de travail diversifié et inclusif, citons notamment :

- Plus de de la créativité ;
- Une meilleure compréhension des besoins des clients ;
- Des candidats plus qualifiés car les facteurs pouvant biaiser la sélection de candidats ont été évacués ;
-

Adopter une démarche de diversité et d'inclusion dans la gestion des ressources humaines, par exemple, est un facteur de croissance non négligeable, et de bien-être au travail.

Il est dès lors important de renforcer la sensibilisation des entreprises à la plus-value que représente une politique de ressources humaines diversifiée et inclusive. Il existe déjà aujourd'hui un guide⁴ de la diversité des ressources humaines dans les entreprises et les organisations. Ce guide, généraliste et datant de 2008 est toutefois insuffisamment promu et connu par les entreprises.

Le Forem et le SPW mettront à jour ce guide et élaboreront un guide des bonnes pratiques dédié spécifiquement à la thématique de la diversité et de l'inclusion des personnes racisées, pouvant être annexé au guide généraliste qui existe déjà.

Ces guides seront mis à disposition de l'ensemble des employeurs via les sites informatiques du SPW et du Forem. Le guide des bonnes pratiques inclura des modèles de plans d'actions et des conseils pour les mettre en œuvre.

Le Forem et le SPW mettront en place des actions visant à assurer la publicité et la visibilité de ce guide. En outre, en tant que point de contact privilégié des

⁴ « La gestion de la diversité des ressources humaines dans les entreprises et organisations – Guide pratique à destination des employeurs », Consortium Cripel, EGID, HEC ULG, Le Forem, 2008.

<https://discr.be/wp-content/uploads/La-gestion-des-diversités-des-ressources-humaines-dans-les-entreprises-et-organisations.pdf>

entreprises, notamment dans le cadre de la diffusion des offres d'emploi et du soutien au recrutement, le service entreprise complètera son offre de service par un service spécifique de conseil et de soutien aux entreprises qui mettent en place des plans d'actions visant à renforcer la diversité et l'inclusion en leur sein.

Mesure 12. Proposer aux employeurs un outil d'évaluation afin qu'ils puissent déceler les discriminations au sein de leur entreprise

✓ *Ministre pilote : Christie Morreale, Ministre de l'Emploi*

Les pratiques directement ou indirectement discriminatoires ne sont pas toujours perçues comme telles par les entreprises. Complémentairement à la création et à la diffusion d'un guide des bonnes pratiques, il importe dès lors d'également proposer, à destination des entreprises, un outil d'évaluation de leur pratique ou procédure RH afin de faciliter, par les entreprises elles-mêmes, la détection et la conscientisation de leurs pratiques et procédures potentiellement discriminatoires.

A cet effet, le Forem et le SPW élaboreront un outil d'auto-évaluation en matière de pratiques discriminatoires et en assureront la publicité et la promotion vers les entreprises, ainsi que vers les secrétariats sociaux et les conseillers en prévention. L'objectif de cet outil est de faire prendre conscience des manifestations spécifiques que peut prendre le racisme et des facteurs qualitatifs qui contribuent aux discriminations et aux préjugés systémiques dans le cadre des activités régulières.

Si l'outil d'auto-évaluation devait effectivement révéler des discriminations, une liste de recommandations ainsi que des liens vers des associations seraient proposés dans le guide à l'employeur concerné afin de remédier aux manquements. Le guide encouragerait l'entreprise à élaborer un plan d'actions, avec le soutien technique du Forem si l'entreprise le souhaite.

Mesure 13. Intégrer la dimension du respect de la diversité dans les critères ESG destinés à évaluer la performance des entreprises qui font appel à Wallonie Entreprendre (WE)

✓ *Ministre pilote: Willy Borsus, Ministre de l'Economie*

Wallonie Entreprendre (WE) est l'outil économique et financier de la Wallonie au service des entreprises. WE finance et accompagne le développement de leurs activités dans tous les secteurs. Les investissements et financements répondent à une logique de création, de croissance, de transmission ou de relance des entreprises. ESG est un 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 et l'égalité des chances, conditions de travail, santé et sécurité, commercialisation abusive de

produits, dialogue social). Des normes internationales doivent d'ailleurs encore être fixées.

Dans cette logique, WE soutient aussi la démarche ESG des entreprises. Dans le cadre de la fusion des outils économiques et financiers wallons, le Gouvernement wallon a souhaité que WE se dote d'une politique ESG (Économique, sociale et de gouvernance), intégrant ainsi une politique ambitieuse pour introduire des critères non financiers (ESG), à celle de l'analyse financière stricto sensu, dans une grille d'analyse commune, évolutive et déclinée en fonction des business units, relative aux demandes de financement.

Tout comme les critères financiers, la mesure de ces critères non financiers et leur prise en compte pourront varier en fonction de facteurs spécifiques liés notamment à l'activité de l'entreprise, à son profil, à sa taille, à l'intervention, ...

Le scoring de ces critères non financiers devrait entrer en vigueur le 1er janvier 2024 au plus tard. Les entreprises du portefeuille de WE seront ciblées selon une logique de segmentation et une gradation de l'effort, le format du questionnaire ainsi que les implications engendrées par le résultat du scoring seront adaptés, en fonction d'une part, de la taille de l'entreprise (Indépendants et moins de 10 ETP / 10-49 ETP / 50+ETP) mais également du type de financement (direct, en equity ou en prêt – automatique via les banques, garantie et cofinancement).

Dans ce contexte, le questionnaire élaboré à cette fin permettra notamment l'évaluation de la gestion par l'entreprise, de la diversité dans son ensemble. Dans certains cas des trajets d'accompagnement pourront être prévus, en vue de renforcer, notamment, leur politique de diversité, en particulier pour les entreprises avec un scoring faible.

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

Mesure 14. Mettre en place de tests de situation dans le cadre des compétences de la Région wallonne en matière d'emploi

✓ *Ministre pilote : Christie Morreale, Ministre de l'Emploi et de l'Égalité des chances*

La DPR 2019-2024 stipule que « Pour lutter plus efficacement contre la discrimination à l'embauche, le Gouvernement introduira un cadre légal organisant les mécanismes du test de situation. Ces mécanismes permettront de vérifier les cas rapportés de discrimination en se faisant passer pour des candidats postulant à l'emploi auprès de l'employeur soupçonné ou pour un client discriminant (intérim, titres-services) ».

Un cadre légal sera adopté en vue de lutter contre les discriminations dans les matières relevant des compétences régionalisées, à savoir notamment la remise au travail des demandeurs d'emploi, le travail intérimaire, les titres-services L'opportunité d'utiliser des techniques de détection des discriminations proactives, notamment avec le concours du Forem, telles que le datamining (dans le respect du RGPD) sera examinée.

Une analyse des législations et des pratiques des autres niveaux de pouvoir sera effectuée de manière à rendre le cadre légal wallon pleinement efficace et cohérent avec les autres législations.

Mesure 15. Renforcer le système de veille qualité du Forem dans le cadre de la diffusion des offres d'emplois

✓ *Ministre pilote : Christie Morreale, Ministre de l'Emploi et de l'Égalité des chances*

En tant que service public de l'emploi dont une des principales missions est l'intermédiation entre l'offre et la demande d'emploi, il importe de veiller tant à la qualité des profils de candidats publiés qu'à celle des offres d'emploi diffusées, et notamment l'absence de toute discrimination.

Parallèlement à la mise en œuvre de la réforme de l'accompagnement des chercheurs d'emploi, un nouvel outil de dépôt des offres d'emploi a été construit par le Forem et permet aux entreprises et partenaires de diffuser automatiquement leurs offres d'emploi sur le site du Forem, sans vérification humaine préalable. Auparavant, les offres d'emploi encodées par les entreprises étaient validées par un agent du Forem. Quant aux offres liées à des flux automatiques, elles faisaient l'objet d'un contrôle-qualité périodique mais pas systématique.

Désormais, le nouvel outil de dépôt des offres d'emploi s'accompagne, simultanément, d'un nouvel outil de contrôle automatique des offres d'emploi visant à repérer les offres d'emploi potentiellement discriminatoires sur la base d'une liste de mots-clés.

Ce nouvel outil de contrôle sera complété par la construction d'un système de veille qualité complet et efficace se fondant sur une intervention humaine des agents du Forem afin d'analyser chaque offre d'emploi pour laquelle un risque de discrimination a été identifié.

Le système de veille qualité intégrera la mise en place d'actions concrètes à l'égard des employeurs pour lesquels un risque de discrimination est détectée : communication du guide des bonnes pratiques, incitation à effectuer le test d'auto-évaluation et, le cas échéant, notamment lorsqu'il est constaté que l'offre est consciemment discriminatoire, des contacts pourront être pris avec l'inspection sociale en vue de réaliser un test de discrimination.

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

De nombreuses actions structurelles sont déjà en mis en œuvre en matière de diversité et de non-discrimination, à l'initiative ou en collaboration avec l'Office wallon de l'emploi et de la formation professionnelle (Forem).

D'une manière générale, la lutte contre le racisme se traduit dans la politique de développement durable du Forem par l'engagement suivant : *« Le Forem s'engage à répondre aux besoins et attentes des parties prenantes, en particulier les collaborateurs et les usagers, dans le respect de chacun d'entre eux en veillant à leur bien-être et en leur assurant une égalité de traitement dans une perspective d'équité et d'inclusion. »*

Cet engagement global, qui va plus loin que la seule lutte contre le racisme, se traduit dans le périmètre 9 du Plan d'Entreprise 2022-2023 du Forem « Gouvernance agile et stratégique » intitulé « Amplifier et promouvoir la politique de développement durable », notamment au travers des actions suivantes :

- élaborer une stratégie et mettre en œuvre un plan d'actions visant l'amélioration de la qualité de vie au travail des collaborateurs et le bien-être des usagers ;
- mettre en œuvre le plan d'actions Égalité des Chances & Diversité et l'alimenter de nouvelles opportunités ;
- ...

A noter qu'une ressource spécifique est allouée au Forem pour traiter et coordonner la thématique de l'Égalité des chances et de la Diversité depuis 2008. Un plan Égalité des Chances & Diversité existe depuis 2019 et est mis à jour.

De manière plus spécifique, le Forem met déjà en place les actions structurelles suivantes (liste non exhaustive) :

- un accompagnement des entreprises afin de visibiliser davantage leurs offres d'emploi pour les ressortissants étrangers ;
- l'utilisation (déjà évoquée supra) d'un outil automatique de contrôle des offres d'emploi qui permet de repérer des offres potentiellement discriminantes sur base d'une liste de mots-clés (le cas échéant, l'entreprise est invitée à modifier son offre avant toute diffusion) avec, en parallèle, une sensibilisation des entreprises sur le sujet par les conseillers du Forem ;
- la formation du personnel (obligatoire pour les formateurs et les conseillers) à l'égalité des chances et à la diversité (formation de 2 x ½ jour). Il existe également deux modules de formation spécifiques à destination des formateurs portant sur la gestion de la diversité et la formation à l'interculturalité ;
- l'accompagnement adapté du public primo-arrivant via les différents services du Forem (dont des formations métiers, acculturation, culture d'entreprise, FLE, etc.)
- l'organisation d'un service adapté aux personnes ne maîtrisant pas la langue française (en apportant une réponse aux demandes d'interprétariat en langues étrangères et langue des signes, ainsi que l'adaptation des locaux, s'il échet) ;

Mesure 16. Intégrer une charte éthique dans le cadre du recours aux tiers par le Forem

✓ *Ministre pilote : Christie Morreale, Ministre de l'Emploi*

Dans l'exercice de ses missions, le Forem est habilité à recourir à l'intervention de tiers dans le cadre d'un partenariat, d'un subventionnement, d'un appel à manifestation d'intérêt ou d'un marché public.

Les contrats conclus par le Forem, les subventions qu'il octroie ou les marchés publics qu'il attribue contiennent parfois des références au respect de réglementation touchant directement ou indirectement à la lutte contre les discriminations. Ces clauses ne sont toutefois pas généralisées et se limitent, majoritairement, à une simple référence.

Le Forem développera une charte éthique, reprenant la dimension de non-discrimination à l'égard des usagers pris en charge dans le cadre de toute collaboration avec le Forem, que chaque opérateur partenaire, subventionné ou sous-traitant devra s'engager à respecter dans le cadre de la collaboration.

Mesure 17. Diversifier les canaux de communication du Forem

✓ *Ministre pilote : Christie Morreale, Ministre de l'Emploi*

Afin de garantir l'accessibilité des procédures de recrutement et de débarrasser celles-ci de tout biais discriminatoire, même inconscients, le Forem veille à diversifier les canaux, plateformes et réseaux de communication servant à annoncer des offres d'embauche, afin de s'assurer de toucher les groupes-cibles. Tous les niveaux de fonctions y sont représentés, tant les offres d'emploi destinées à des ouvriers que celles adressées à de potentiels cadres sont reprises dans ces canaux de communication alternatifs.

Dans ce cadre, le Forem veille à développer une stratégie de communication spécifique en vue de toucher les publics qui ne le sont pas via les canaux de communication traditionnels. Le Forem veille à développer des partenariats stratégiques avec les associations et acteurs locaux de terrain qui peuvent constituer des relais de communication vers ces publics.

En collaboration avec les Centres régionaux d'intégration, le Forem identifiera les acteurs associatifs en contact avec les groupes-cibles (et susceptibles de favoriser la diffusion des offres d'emploi) afin de leur proposer une collaboration en la matière. Le Forem évaluera avec les communes, qui constituent des lieux fréquentés par tous les types de publics et notamment les groupes-cibles, la faisabilité de favoriser la diffusion d'offres d'emploi au sein des services administrations communales accessibles au public. Des webinaires seront organisés pour sensibiliser les acteurs terrains et les opérateurs locaux.

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.

✓ *Ministre pilote : Christie Morreale, Ministre de l’Emploi*

Dans le cadre du PRW, deux associations, Lire et Écrire Wallonie, association représentative du secteur de l’alphabétisation, et le Discrì, représentant les centres régionaux d’intégration, qui organisent notamment l’apprentissage du français pour les publics migrants sont financés afin, d’une part, de mettre en place un observatoire de l’offre de formation et des besoins en matière d’alphabétisation et de français langue étrangère et, d’autre part, de coordonner l’offre de formation en la matière.

La première mesure consiste, pour ces associations, à mener une mission d’observatoire de l’offre et des besoins en matière d’alphabétisation et d’apprentissage du français sur le territoire wallon. Les données en la matière sont en effet insuffisantes et ne permettent pas de mesurer l’évolution des besoins⁵. Le but sera donc de collecter les informations auprès des opérateurs actifs sur le territoire wallon afin de les analyser pour produire des statistiques, obtenir des chiffres sur l’évolution des besoins et d’émettre des recommandations politiques.

La deuxième mesure consiste à organiser une coordination et une harmonisation de l’offre d’alphabétisation et de français langue étrangère sur le territoire. Les opérateurs sont en effet divers et multiples. Il s’agit donc notamment d’harmoniser les tests de positionnements à l’entrée en formation et les référentiels utilisés par les opérateurs de formation. L’objectif sera également de définir des nomenclatures communes organisant les différents types de formation, à destination des opérateurs.

Mesure 19. Augmenter les compétences des personnes d’origine extra-UE

✓ *Ministre pilote : Christie Morreale, Ministre de l’Emploi*

Depuis 2016, sur l’impulsion du Gouvernement wallon, le Forem met en œuvre une politique spécifique pour les demandeurs d’emploi d’origine immigrée, avec un accompagnement spécifique par des conseillers « migrants », une offre de formation notamment de français langue étrangère articulé métier.

Le Forem développera davantage cet accompagnement transversal et spécifique dédié au public migrant, d’une part en étendant le public cible concerné, et d’autre part, en développant l’offre de service.

⁵ On évoque depuis des années le même chiffre de 10% d’analphabétisme dans la population, sans plus de précision.

Le public cible sera élargi à l'ensemble des migrants extra-EU. Concrètement, il s'agira des ressortissants étrangers non-européens qui sont demandeurs d'asile, réfugiés, bénéficiaires de la protection internationale ou qui viennent pour un regroupement familial avec un Belge ou un Européen.

L'offre de service évoluera, quant à elle, autour des 5 activités suivantes :

- Faire évoluer le dispositif Migrants actuel du Forem en un service transversal spécifique en articulation avec l'accompagnement adapté et étendre le public cible aux personnes bénéficiant d'un regroupement familial ;
- Identifier, objectiver et valoriser les compétences dès l'inscription au Forem comme demandeurs d'emploi ;
- Objectiver les compétences portées par les migrants, dans des métiers en pénurie, par la mise à disposition de screenings métiers dans leur langue d'origine et par la passation de tests techniques supervisés par des formateurs métiers et français langue étrangère ;
- Faciliter l'accès aux formations qualifiantes, aux épreuves diplômantes et à la validation des compétences par des formations en Compétences Clés - FLE ;
- Faciliter l'immersion en entreprise via des dispositifs existants et des projets partenariaux.

Pour mettre en œuvre ces développements, la Wallonie consacre via son Plan de relance un budget additionnel en 2023 et 2024, permettant l'engagement de ressources humaines supplémentaires (des conseillers spécifiques et des formateurs) et le financement d'outils d'accompagnement.

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

✓ *Ministre pilote : Christie Morreale, Ministre de l'Emploi*

La valorisation des compétences acquises à l'étranger par les personnes issues de l'immigration, dans le cadre leurs parcours de formation/enseignement ou de leurs expériences professionnelles, constitue un frein à l'insertion de ces publics.

Les employeurs en contact avec le Forem seront davantage encouragés, au travers des conseillers "entreprises" du Forem, à se concentrer sur les compétences et l'expérience des personnes concernées - et non uniquement sur les diplômes lors des processus de recrutement. Les employeurs seront encouragés à participer activement à la formation en milieu de travail des groupes-cibles, en mettant à disposition leur lieu de travail comme terrain d'observation, de formation et d'évaluation en vue de la délivrance de certificats de compétences (CECAF, Titres de compétences). Ces terrains mettent les personnes concernées en capacité d'acquérir une expérience professionnelle, de prouver ou d'améliorer leurs compétences dans un cadre réaliste et de les faire certifier afin d'être reconnues par d'autres employeurs.

Afin d'aider les personnes issues de l'immigration à valoriser leurs compétences acquises à l'étranger en formation ou via l'expérience professionnelle, le dispositif de validation des compétences sera également mobilisé. Il permet d'octroyer un titre de compétence reconnu aux personnes qui réussissent l'épreuve de validation des compétences passée dans un centre de validation agréé. Le dispositif couvre actuellement une quarantaine de métiers (jusqu'au niveau 5 du cadre européen des certifications) aussi divers que l'aide ménagère(e), l'employé(e) administratif(ve), le peintre en bâtiment ou encore le technicien Pc et réseau. Deux actions seront entreprises :

- d'une part, développer les possibilités de passer les épreuves du dispositif de validation dans des langues étrangères, et plus spécifiquement celles qui sont les plus usuellement connues par les personnes issues de l'immigration ; un screening des métiers visés par la validation des compétences sera opéré afin d'identifier les métiers pour lequel la connaissance du français n'est pas nécessairement indispensable afin de cibler les épreuves devant être prioritaires en vue d'une traduction ;
- d'autre part, le Forem procédera à une analyse afin d'identifier les métiers qu'il serait pertinent de développer aux regards des compétences des groupes-cibles ; pour les métiers qui seraient identifiés comme pertinents, en l'absence de certification existante, des travaux seront lancés en vue de développer l'offre de validation des compétences pour le métier concerné.

Lorsque la validation des compétences n'est pas envisageable, des conseils adaptés et circonstanciés sur les trajets de formations à suivre ou les stages pouvant être effectués pour compléter leurs connaissances et compétences seront proposés, notamment au travers des Carrefours et Cités des métiers de Wallonie.

Mesure 21. Soutenir l'insertion des personnes issues de l'immigration, éloignées de l'emploi, dans les secteurs en pénurie de main-d'œuvre

- ✓ *Ministre pilote : Christie Morreale, Ministre de l'Emploi, de l'Action sociale et de l'Égalité des chances.*

Hospi'Jobs et Hospi'talité sont deux projets pilotes lancés en Wallonie à l'initiative du Monde des possibles Asbl avec la participation de l'IRFAM, du FOREM et du secteur hospitalier. Hospi'job est une formation pour des personnes d'origine étrangère qui a pour finalité la mise en stage et l'acquisition d'expériences dans les équipes des secteurs cleaning, catering et horeca du milieu hospitalier. Le projet Hospi'talité est, quant à lui, la suite à ce parcours de formation. Il vise à sensibiliser à la diversité et lutter contre les discriminations en outillant et formant les équipes du milieu hospitalier qui reçoivent les stagiaires du projet Hospi'Jobs.

La méthodologie d'accompagnement est basée sur une approche concomitante :

- Un stage en entreprise dans une perspective d'immersion de manière à développer et à améliorer la langue, le savoir-faire, le savoir-être, le capital social;

- Mise en place d'un accompagnement du personnel encadrant des entreprises en travaillant sur les situations concrètes et vécues de chocs interculturels via une méthodologie de *Communication Interculturelle*. Ce travail permet de démystifier des incompréhensions et favorise, suite à la période de stage, la mise à l'emploi durable et de qualité.

Au vu des résultats positifs de ces projets pilotes (taux de mise à l'emploi de 55% - sur base de 3 cohortes de 12 stagiaires a priori considérés comme « éloignés de l'emploi »), il s'agira d'étendre cette action à d'autres partenaires hospitaliers mais également à d'autres secteurs en pénurie (Construction, Horeca,..) et ce, de manière à favoriser la mise à l'emploi durable et de qualité de personnes fragilisées socio-économiquement, en particulier les primo-arrivants.

Tous les 3 ans, le Forem lance un appel à projet visant des actions innovantes, non rencontrée par l'offre existante, à destination des demandeurs d'emploi inoccupés. Le prochain appel à projet sera adapté afin de renforcer l'émergence d'actions à destination des groupes cibles et d'intégrer le caractère inclusif des projets déposés parmi les différents critères de sélection des projets (composition des groupes).

Mesure 22. Soutenir l'intégration des jeunes issus de l'immigration sur le marché de l'emploi via le mentorat

✓ *Ministre pilote : Christie Morreale, Ministre de l'Emploi*

Le mentorat a prouvé son efficacité en matière d'insertion durable sur le marché du travail des jeunes issus de l'immigration.

En effet, mettre en relation des tuteurs de plus de 50 ans avec ces jeunes et les accompagner dans leur insertion socio-professionnelle permet notamment de réduire les inégalités d'accès au marché du travail. Ce type de projet a également le mérite de valoriser les compétences et l'expérience des personnes de plus de 50 ans et de leur permettre de vivre une expérience humaine enrichissante en intégrant un réseau local actif de mentors.

Le mentorat intergénérationnel et culturel est à la fois une réponse aux difficultés d'insertion socio-professionnelle des jeunes issus de l'immigration, un moyen de valoriser les compétences et l'expérience des aînés et une chance de favoriser le « vivre ensemble » en luttant contre les préjugés et les idées reçues.

A cet égard, l'association « Duo for a job », qui met en contact des jeunes chercheurs d'emploi issus de l'immigration avec des bénévoles de plus de 50 ans pour que ces derniers les accompagnent dans leurs démarches, sera soutenue en vue d'ouvrir une 3^{ième} antenne à Charleroi, après celles de Liège et Verviers. Le programme permet un accompagnement de 6 mois et aboutit à un résultat positif pour plus de 70% des parties. La formation de 850 « duos » sont ambitionnés d'ici 2024.

Mesure 23. Développer l'application FACT - First Aid Communication Tool (Outil de Communication Premiers Secours)

✓ *Ministre pilote : Christie Morreale, Ministre de l'Emploi*

Dans le cadre du projet Interreg AB Réfugié, une application spécifique dédiée à la communication avec des allophones a été créée. Cette appli pratique, qui devrait grandement faciliter la communication sur le lieu de travail a été développée au sein du projet Interreg AB Réfugiés dont le Forem est partenaire. L'application FACT - First Aid Communication Tool (Outil de Communication Premiers Secours) - fonctionne hors ligne et permet la traduction entre 11 langues différentes de vocabulaires spécifiques à différents secteurs dont le néerlandais, l'espagnol, le français, l'anglais, le roumain, le polonais, l'arabe, le somali, le dari, le pachto ainsi que l'ukrainien. L'outil peut également être déployé comme instrument de pratique pour apprendre la langue du lieu de travail. Les glossaires sont établis en collaboration avec POM West-Vlaanderen, VDAB, Le Forem et les secteurs concernés.

Avec le soutien du PRW, l'application sera complétée pour les secteurs du bois, de la construction et des soins de santé pour les 11 langues existantes.

En termes de communication, des vidéos promotionnelles (ciblées et/ou sectorielles) seront réalisées prochainement. Le Forem mettra également à disposition le replay des ateliers de présentation de FACT qu'il réalise pour les professionnels.

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

Les pouvoirs publics jouent un rôle essentiel et exemplaire dans l'élaboration d'une politique de lutte contre le racisme. Les administrations s'inspirent des bonnes pratiques existantes, et mettent en place les politiques nécessaires de lutte contre les discriminations et proposent des outils de sensibilisation à leurs agents afin d'investir pleinement leur rôle exemplaire vis-à-vis des citoyens.

De nombreuses actions sont d'ailleurs déjà mises en place et seront poursuivies par l'Administration. Nous pouvons notamment citer :

- La formation « gestion de la diversité et de l'égalité dans les équipes et lutte contre les discriminations », donnée en collaboration entre l'EAP et Unia. Cette formation vise à sensibiliser les agents à la gestion de la diversité et de l'égalité dans les équipes et à lutter contre les discriminations, et ce, notamment grâce à l'utilisation de l'e-learning e-Div. Des modules en présentiel comme en distanciel sont prévus. Cette formation s'adresse à l'ensemble des agent·e·s, mais un focus est mis sur l'impact des discriminations sur les pratiques professionnelles et sur le cadre structurel de travail. En ce sens, elle s'adresse principalement aux cadres, conseillers

en prévention, membres des services RH et délégué·e·s syndicaux des Services publics de Wallonie.

- Depuis 2018, le SPW est doté d'une Charte de la Diversité et de l'Égalité wallonne qui encourage et invite l'ensemble du personnel de l'administration à s'engager pour lutter contre toute forme de discriminations. L'objectif est ainsi de garantir la promotion et le respect de la diversité et de l'égalité au sein de l'administration wallonne. Un plan d'actions s'étalant de 2018 à 2020 a été mis en place afin de mettre en œuvre des mesures concrètes.
- Des outils de communication ont également été développés afin de partager et valoriser les bonnes pratiques, et notamment en matière de recrutement.

Il est donc proposé d'analyser ces différents outils mis en place ainsi que les sources réglementaires en vigueur, et, lorsque cela est pertinent, les modifier en vue de les améliorer. De manière générale, l'objectif est ainsi de sensibiliser les agents sur l'existence de ces outils, d'en favoriser la diffusion mais également, le cas échéant, de proposer des outils complémentaires là où des manquements seraient constatés.

Dans le cadre du présent plan, une attention particulière sera donc allouée à la continuité et au renforcement de la politique de soutien à la diversité au sein de la Fonction publique régionale.

Mesure 24. Évaluer et prolonger le plan d'actions 2018-2020 de la Charte Diversité et Égalité

✓ *Ministre pilote : Valérie De Bue, Ministre de la Fonction publique*

Le 4 octobre 2018, l'Administration wallonne a lancé officiellement l'année de la Diversité-Égalité à travers la signature d'une charte, qui encourage et invite l'ensemble du personnel de l'administration à s'engager pour lutter contre toute forme de discrimination. L'objectif : y garantir la promotion et le respect de la Diversité et de l'Égalité. Un plan d'actions s'étalant de 2018 à 2020 a été mis en place afin de mettre en œuvre des mesures concrètes.

Approuvé par le Gouvernement wallon, le plan d'actions décline, autour de tous les aspects qui touchent à la gestion des ressources humaines, la volonté de présenter aux collaborateurs et aux usagers l'image d'une administration wallonne accueillante, attractive pour celles et ceux qui recherchent de l'emploi.

Il sera prévu d'évaluer par un opérateur externe les mesures de ce plan et d'en proposer des améliorations en vue de prolonger sa mise en vigueur. L'Administration wallonne sera ainsi dotée d'un véritable plan d'actions en matière de lutte contre toutes les formes de discriminations. Ce plan servira de modèle et de base de travail aux « référents égalité ».

Mesure 25. Mettre en place des « référents égalité » au sein des différents départements de l'Administration

- ✓ *Ministre pilote : Valérie De Bue, Ministre de la Fonction publique*
- ✓ *Ministres associés : Ministres fonctionnels des Unités d'administration publique (UAP)*

Il sera prévu de mettre en place, en collaboration avec l'administration, des «référents égalité» chargés de veiller à la bonne mise en œuvre des politiques de diversité au sein des différents départements du Service Public de Wallonie et UAP soumises au code de la Fonction publique. Les autres UAP seront invitées à adopter une démarche comparable.

Sur base du modèle des « référents genre », ces référents, formés par l'EAP, seront les points de contact uniques au sein des différentes directions et veilleront à la sensibilisation des agents et au soutien des victimes de toutes les formes de discriminations, dont le racisme, sur leur lieu de travail.

Ces référents seront également chargés de renforcer les politiques de diversité et d'évaluer les dispositifs existants d'en proposer des améliorations si nécessaire à travers des Plans d'actions. Dans le cadre de l'implémentation de la mesure 1, les missions des « référents égalité » pourront encore évoluer.

Ces référents mettront en place des « quarts d'heure diversité », sur base du modèle des « quarts d'heure sécurité » déjà instaurés au sein du SPW. Ces «quarts d'heure diversité» seront réalisés 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 discriminations.

Mesure 26. Inclure la thématique de la diversité dans les formations dispensées aux agents

- ✓ *Ministre pilote : Valérie De Bue, Ministre de la Fonction publique*

La formation doit permettre de sensibiliser les agents à la gestion de la diversité et de l'égalité dans les équipes et à lutter contre les discriminations.

Cette sensibilisation, si elle se veut transversale, concernera en premier lieu les agents de première ligne qui remplissent une fonction de contact avec les citoyens, les référents égalité, les gestionnaires RH (en charge de recrutement/engagement notamment), les managers, les conseillers en prévention et les personnes de confiance, afin d'améliorer leur connaissance de ces situations et de pouvoir faire preuve d'une meilleure compréhension face aux situations spécifiques qui peuvent se présenter.

Les formations existantes, tel que décrites ci-dessus, seront maintenues et enrichies le cas échéant. Les « référents égalité » encourageront également les agents à suivre ce type de formations.

Mesure 27. Réaliser des auto-évaluations afin d'encourager les bonnes pratiques en matière de lutte contre les discriminations raciales

✓ *Ministre pilote : Valérie De Bue, Ministre de la Fonction publique*

Sur base de la boîte à outils mise à disposition, les Administrations réaliseront une auto-évaluation de leurs pratiques existantes sur base d'un canevas d'évaluation commun, en collaboration avec les « référents égalité »

Cette auto-évaluation sera traitée par les agents ayant bénéficié d'une formation relative à la lutte contre les discriminations, comme les « référents égalité ».

Il sera laissé aux Administrations la possibilité d'être accompagnées par un acteur externe dans le cadre de ce processus.

S'il s'avère que des discriminations racistes sont en jeu ou pourraient l'être dans l'un ou l'autre service public, le service public régional concerné, en collaboration avec les « référents égalité » mettra en œuvre des mesures conformément à la législation en vigueur ou un plan d'actions destiné à corriger les mécanismes discriminatoires identifiés, via des actions positives et correctives.

Les résultats de ces auto-évaluations seront aussi employés par l'Administration et les référents « égalité » à des fins de sensibilisation et de partage de bonnes pratiques.

Mesure 28. Rendre l'étape du recrutement plus accessible et transparente

✓ *Ministre pilote : Valérie De Bue, Ministre de la Fonction publique*

Le stade du recrutement représente un enjeu-clé en termes de diversité dans la mesure où cette étape détermine en très grande partie la composition du personnel des services publics. Il est donc fondamental de veiller à l'accessibilité pour tous des offres d'emploi proposées par le Service public de Wallonie et les UAP soumises au code de la fonction publique.

Dans ce cadre, l'Administration emploie un large éventail de canaux de communications (sites internet, newsletters, réseaux sociaux) servant à annoncer des offres d'embauche. Ces canaux seront évalués afin d'identifier les publics spécifiques les moins touchés. Une attention particulière sera portée au renforcement et au maintien d'une diffusion large des offres d'embauche de manière à ce qu'elles touchent l'ensemble des publics sans biais discriminatoires.



VI. MENER UNE POLITIQUE INCLUSIVE EN MATIÈRE DE SANTÉ, DE BIEN-ÊTRE, ET DE L'AIDE AUX PERSONNES

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 (SPW IAS)

- ✓ *Ministre pilote : Christie Morreale, Ministre de la Santé et de l'Action sociale*

Afin de sensibiliser à la lutte contre le racisme tous les services agréés et professionnel·les concerné·e·s par les politiques de l'AVIQ (dont les opérateurs de promotion de la santé, les professionnel·le·s de santé et santé mentale, les professionnel·le·s de l'hébergement, de l'aide en milieu de vie, les médiateurs hospitaliers, etc....) et du département de l'Action sociale (dont notamment les maisons d'accueil, les abris de jour et abris de nuit, les relais sociaux,...), il s'agira de proposer régulièrement des sessions de sensibilisation, par exemple, sous forme de webinaire, menées par un opérateur de formation expert dans la lutte contre le racisme. Lors de cette sensibilisation, il pourra notamment être question des bonnes pratiques à développer pour une prise en charge adaptée des citoyen·ne·s issu·e·s de l'immigration, prenant en compte les diversités culturelles tout en s'affranchissant des stéréotypes. Les discriminations multiples seront également prises en compte (âge, handicap, genre, etc.) et une démarche intersectionnelle sera appliquée. Il s'agira également de communiquer adéquatement sur cette offre de formation afin de mobiliser les acteurs de terrain.

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

- ✓ *Ministre pilote : Christie Morreale, Ministre de la Santé*

La Direction de l'audit et de l'inspection de l'AVIQ vérifie, suivant la procédure de gestion des plaintes, le respect de la culture et des convictions dans les établissements agréés pour personnes en situation de handicap et pour les aînés et ce, tel que prévu dans le cadre du Code réglementaire de l'action sociale et de la santé, qui prévoit que les résident·e·s puissent déposer une plainte pour tous types de griefs.

Le dispositif actuel sera évalué et éventuellement renforcé sur les aspects relatifs à la lutte contre le racisme et aux discriminations de manière générale, de manière à ce qu'il constitue un réel recours pour les personnes qui se sentent discriminées. Pour ce faire, il s'agira notamment de développer des échanges avec d'autres niveaux de pouvoir afin de partager les bonnes pratiques en la matière.

Différentes suites, en fonction de la nature ou l'importance de la réclamation, pourront être données : conciliation, enquête approfondie, renvoi vers d'autres services d'inspection ou autorités.

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

✓ *Ministre pilote : Christie Morreale, Ministre de la Santé*

Les médiateurs hospitaliers sont chargés de traiter les plaintes en lien avec la loi du 22 août 2002 relative aux droits du patient. Chaque hôpital, mais aussi chaque Initiative d'Habitation Protégée (IHP) et Maison de Soins Psychiatriques (MSP), doit avoir une fonction de médiation avec un médiateur local devant fournir annuellement un rapport d'activités à l'AVIQ.

Dorénavant, sera inclus dans ce rapport d'activités 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 et le cas échéant, interpellier l'organisme concerné, soit lors d'une visite d'inspection, soit par interpellation écrite.

Mesure 32. Lutter contre les disparités ethniques et les discriminations liées au racisme dans le secteur de la prévention et de la promotion santé

✓ *Ministre pilote : Christie Morreale, Ministre de la Santé*

Le secteur de la prévention et de la promotion de la santé établira un état des lieux des données et recherches déjà disponibles en matière de racisme. Il s'agira, dans un premier temps, de recenser, avec la Direction de la Recherche, de la Statistique et de la Veille des politiques de l'AVIQ, les données et études déjà disponibles. Par ailleurs, il s'agira d'identifier des opérateurs en prévention et promotion santé qui agissent plus particulièrement en matière d'inégalités sociales de santé et de référencer leurs actions.

La Direction Prévention et promotion de l'AVIQ portera les réflexions issues de ces analyses au sein des instances du Plan wallon de prévention et de promotion de la santé (WAPPS) et envisagera un appel à projets visant à soutenir les opérateurs agréés qui souhaitent mettre en place des actions spécifiques pour y répondre.

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

✓ *Ministre pilote : Christie Morreale, Ministre de la Santé*

A l'heure actuelle, il n'est pas possible de déterminer les raisons précises (langue, racisme, autres critères) qui empêchent des personnes d'accéder à un établissement de soin et d'hébergement. Il est dès lors essentiel d'analyser les freins à l'accès à ces établissements afin de pouvoir y répondre de manière adéquate.

Ainsi, une analyse de la situation sera un préalable. A cette fin, la collaboration avec UNIA sera renforcée afin de connaître la nature des plaintes pour cause de racisme au sein des secteurs de l'AVIQ et d'identifier les pistes d'amélioration et de prévention. Une fois le premier état des lieux mené sur base des données disponibles, cette analyse sera complétée par une étude menée au sein de la Direction de la Recherche, de la Statistique et de la Veille des politiques de l'Agence. Ce travail d'analyse devra déboucher sur l'identification et la mise en œuvre de solutions de nature à garantir l'accès aux soins.

Mesure 34. Renforcer le recours aux droits par la diffusion des informations sur les actions et acteurs compétents en interprétation en langues étrangères et en matière de lutte contre le racisme

✓ *Ministre pilote : Christie Morreale, Ministre de la Santé*

Afin de renforcer le recours aux droits dans les secteurs de son ressort, l'AVIQ mettra à disposition des citoyen·ne·s, via ses canaux de communication, les informations et coordonnées des acteurs compétents en matière d'interprétation en langues étrangères et en matière de lutte contre le racisme. Ces informations seront traduites en plusieurs langues. Ainsi, si une personne s'adresse au numéro vert et/ou se rend sur un des sites internet (Aviq.be ou encore Wikiwiph), ces informations pourront lui être accessibles.

VII. LUTTER CONTRE LE RACISME EN MATIÈRE DE LOGEMENT

Mesure 35. Prévenir, détecter et lutter contre les discriminations en matière de logement

✓ *Ministre pilote : Christophe Collignon, Ministre du Logement*

L'article 23 de la Constitution garantit le droit à un logement décent. Afin de rendre effectif ce droit fondamental pour l'ensemble des citoyen·ne·s, il est indispensable de lutter contre le racisme et les discriminations raciales. De nombreux citoyen·ne·s sont en effet victimes de discriminations raciales lors de la recherche d'un logement⁶. Certains font l'objet d'une discrimination fondée sur des motifs multiples, ce qui les rend particulièrement vulnérables. Face aux refus injustifiés de certains bailleurs ou agents immobiliers, les victimes de discriminations raciales sont plus facilement victimes des marchands de sommeil. Ces situations de mal-logement peuvent engendrer à leur tour des problèmes de santé, d'isolement social, d'échec scolaire ou professionnel. En faisant obstacle au droit à un logement décent, garanti constitutionnellement, les discriminations raciales constituent un frein inacceptable à l'émancipation socio-économique des personnes concernées.

La Commission européenne s'est engagée dans un plan d'action contre le racisme pour la période 2020-2025. Comme ce plan l'indique : « *La discrimination sur le marché du logement renforce la ségrégation et a, par ricochet, des répercussions sur l'éducation ou les possibilités d'emploi et, dans le cas des familles avec enfants, porte gravement préjudice au développement des enfants* ». Il est donc essentiel que la Belgique fasse en sorte que l'accès et l'occupation des logements soient exempts de toute forme de racisme et de discrimination raciale qui fragilisent l'accès à l'un des piliers de l'insertion sociale des citoyens et citoyennes.

En Belgique, dans le secteur du logement, Unia constate que les critères dits raciaux arrivent en seconde position des discriminations portées à sa connaissance après le critère de la fortune.

Il est dès lors indispensable que des mesures soient prises pour assurer une occupation des logements ouverts à tous, quelle que soit la nationalité, la prétendue race, la couleur de peau, l'ascendance, l'état de fortune, le statut social, l'origine nationale ou ethnique ou sa conviction religieuse ou philosophique. Tant les secteurs privés que publics du marché acquisitif et locatif du logement doivent contribuer à cet effort afin d'abolir les discriminations raciales, et notamment les discriminations multiples et intersectionnelles.

⁶ Les résultats d'une étude réalisée en 2017 par les universités de Gand et de la VUB auprès des agences immobilières privées en région bruxelloise⁶ ont démontré que les candidats-locataires identifiés comme étant d'origine étrangère sont discriminés (à hauteur de 23 %) dans l'accès au logement par rapport aux candidats-locataires identifiés comme d'origine belge.

Afin de garantir un accès égalitaire à toutes et tous à un logement, il s'agira de :

- Adopter un décret relatif aux contrôles-mystères dont les principes ont été définis dans la note d'orientation relative au Plan wallon de lutte contre les discriminations dans l'accès au logement ;
- 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 (rappel des normes existantes, moyens d'actions, rappel des acteurs et de leur rôle), dès l'adoption du décret relatif aux contrôles-mystères ;
- Organiser des formations à destination des acteurs publics du logement au sens large (dispensées par l'Union des Villes et des Communes de Wallonie à destination des communes, CPAS, AIS, SLSP, SWL, FLW, ...) ;
- Former les agents et futurs agents immobiliers à ces thématiques ;
- Réaliser un formulaire de candidature unique pour le secteur du logement privé exempt de tout élément discriminatoire ;
- Proposer une clause-type de non-discrimination à prévoir dans les contrats des agents immobiliers et les procédures internes du secteur.



VIII. LUTTER CONTRE LES DISCRIMINATIONS DANS L'ESPACE PUBLIC

Mesure 36. Lutter contre les discriminations et le racisme dans les transports publics

✓ *Ministre compétent : Philippe Henry, Ministre de la Mobilité*

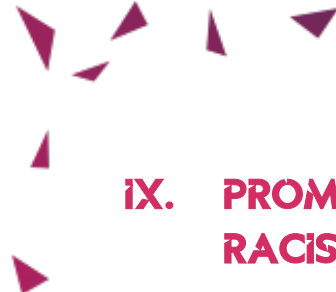
Les personnes dites « racisées » sont encore trop régulièrement victimes d'injures, de harcèlement voire de violences physiques dans les transports publics. Pour lutter contre ces phénomènes, il est nécessaire, d'une part, d'adopter une communication positive et inclusive, et d'autre part, de mener des actions de sensibilisation contre les discriminations liées aux critères dits « raciaux ».

Pour ce faire, une évaluation des formations en matière de harcèlement qui sont actuellement proposées au personnel de l'Opérateur de Transport de Wallonie (OTW) sera effectuée et, le cas échéant, seront adaptées pour y inclure une sensibilisation à toutes les formes de discriminations et à leurs conséquences. Ce faisant, le personnel de l'OTW pourra réagir adéquatement face à des situations de harcèlement et de discriminations.

En outre, afin de contribuer concrètement à la sensibilisation contre les discriminations et les violences à l'égard des personnes dites racisées, il sera inscrit dans le contrat de gestion 2024-2029 de l'OTW que « *celui-ci veillera, dans sa communication, à participer à la sensibilisation contre le sexisme, le racisme et toutes autres formes de discriminations* ».

Ce faisant, cette mesure permettra également d'améliorer la sécurité des personnes dans l'espace public, et dans les transports publics en particulier.





IX. PROMOUVOIR LA DIVERSITÉ ET LUTTER CONTRE LE RACISME DANS LE SPORT

Mesure 37. Faire connaître la charte éthique et les actions y relatives par les porteurs de projet en matière d'infrastructures sportives

✓ *Ministre pilote : Adrien Dolimont, Ministre des Infrastructures sportives*

Le sport contribue à favoriser les interactions entre des individus dont les origines et les profils socio-économiques diffèrent. Celui-ci offre donc une possibilité de rapprochement.

Intrinsèquement, le sport porterait en lui des considérations éthiques socialement valorisées. Toutefois, le sport fait partie intégrante de la société, à cet égard, il en est le reflet de ses aspects positifs mais également de ses dérives. Si le sport est généralement paré d'une série de valeurs et de vertus, ces dernières sont confrontées au quotidien, sur et autour du terrain, à des comportements qui entrent en totale contradiction avec l'idéal véhiculé.

En 2020, la Région wallonne a adopté un décret visant à réformer le subventionnement des infrastructures sportives. Au travers de la réforme du financement des infrastructures sportives, il s'est agi de lutter contre toute forme de racisme au sein de ces infrastructures grâce à l'adoption d'une charte éthique par les porteurs de projet.

Concrètement, un des points de recevabilité d'un dossier « Infraspports » est la signature d'une charte éthique et l'engagement à mettre en œuvre des actions rencontrant, notamment, la promotion de la mixité et la promotion de l'inclusion sous toutes ses formes (Par exemple : le fait d'organiser ou accueillir, annuellement, une conférence ou un atelier ayant pour thématique la lutte contre les discriminations et l'inclusion des minorités). En signant la charte, le porteur de projet s'engage singulièrement à lutter contre toute forme de discrimination définie sur base des critères établis par l'institut national des droits humains. Y sont inclus, les critères dits « raciaux » : prétendue race, couleur de peau, nationalité, ascendance et origine nationale ou ethnique.

Il s'agira également pour « Infraspports » de recenser les actions qui seront mises en œuvre et de les diffuser et ce, afin de renforcer l'échange de bonnes pratiques. Ce recensement sera disponible sur le Portail « Infrastructures » du SPW.

X. AMELIORER L'INTEGRATION DES GENS DU VOYAGE ET DES ROMS

Mesure 38. Améliorer l'accueil et l'intégration des gens du voyage

- ✓ *Ministre pilote : Christie Morreale, Ministre de l'Action sociale*
- ✓ *Ministre associé : Christophe Collignon, Ministre des Pouvoirs locaux*

La situation socio-économique des Roms et des Gens du voyage est notamment induite par les préjugés et les discriminations à leur égard, par l'insuffisance d'aires d'accueil aménagées sur l'ensemble du territoire et de terrains résidentiels ou encore par les difficultés d'intégration sociale, etc.

Ce contexte supprime de fait l'ancrage nécessaire à l'accès aux soins de santé, aux droits sociaux, au logement, à l'emploi, à l'enseignement et la formation etc.

Cette problématique a été épinglée par le Comité européen des droits sociaux.

Au niveau wallon, les mesures suivantes seront développées, en concertation avec les pouvoirs locaux :

- A travers le Centre de Médiation des gens du voyage et des roms de Wallonie, permettre les conditions d'un meilleur accueil en développant la concertation entre les autorités communales/supra-communales et les Gens du voyage ainsi que les Roms de Wallonie dans le respect des droits et devoirs de chacune des parties ;
- Mettre en œuvre une évaluation des besoins par les Administrations compétentes afin d'épauler les autorités communales et supra-communales dans l'accueil lors de séjours temporaires des Gens du voyage et de Roms de Wallonie.



**PREMIER
PLAN WALLON
DE LUTTE
CONTRE LE**

RACISME

2023 - 2026

