



CESE Wallonie

Conseil Wallon de l'Égalité  
entre Hommes et Femmes

# RAPPORT D'ACTIVITE

du Conseil Wallon de l'Égalité entre  
Hommes et Femmes

2023

# Sommaire

---

1. Constats 2023 et enjeux 2024	3
2. Création du CWEHF	5
3. Missions du CWEHF	5
4. Composition du CWEHF	6
5. Fréquence des réunions	9
6. Avis du CWEHF	9
7. Principaux thèmes de travail	10
8. Installation du CWEHF 2023-2028	15
9. Groupe Interdépartemental de Coordination (GIC)	17
10. Relation avec le Gouvernement wallon	18
11. Relation avec le Conseil bruxellois de l'égalité entre femmes et hommes (CEFH)	20
12. Relation avec la Fédération Wallonie-Bruxelles	21
13. Relation avec le CESE Wallonie	21
14. Auditions	22
15. Représentation du CWEHF à l'extérieur	24
16. Annexes	27

# 1. Constats 2023 et enjeux 2024

---

## 1.1. Constats 2023

### Secrétariat du CWEHF

Pour rappel, la dotation du CWEHF a été renforcée en 2022 pour renforcer le Secrétariat. En 2023, le Secrétariat du CWEHF est assuré par le personnel du CESE Wallonie, à raison de :

- 2 postes de niveau 1 : Mmes Thérèse VAN HOOFF (à temps plein) et Zina COLINET (1/2 ETP)
- 2 postes de Secrétariat administratif : M. Axel PAULIS (1/2 ETP) et Mme Nathalie RUWET (1 temps plein depuis avril 2023).

Cependant, le renfort en Secrétariat n'est pas encore optimisé puisqu'avec cette dotation, il était normalement prévu 2 postes de niveau 1 à temps plein, ainsi que 2 postes pour 1,5 ETP pour le Secrétariat administratif.

A l'heure de la rédaction de ce présent rapport d'activité, le CWEHF prend acte de la création d'un Conseil wallon de lutte contre le racisme dont le Secrétariat sera assuré par le CESE Wallonie. Le Gouvernement a décidé d'allouer une dotation de 310 000€ pour l'année budgétaire 2024 (MB 20.03.24) pour le CWEHF **et** pour ce nouveau Conseil, alors que le CWEHF avait expressément demandé que sa propre dotation soit bien séparée de celle de ce nouveau Conseil. Le CWEHF regrette que cette demande n'ait pas été suivie par le Gouvernement wallon, cette décision risquant à nouveau de compromettre le renforcement de personnel dédié au CWEHF, alors que celui-ci a pu être acquis grâce à sa dotation spécifique de 200 000€ et que ses missions ne cessent de s'accroître.

### Collaboration avec le Gouvernement

Des collaborations se sont poursuivies avec 3 cabinets en particulier :

- Le Cabinet DI RUPO a accepté de présenter tous les 6 mois au CWEHF l'état d'avancement des 5 mesures à genrer prioritairement ;
- Le Cabinet MORREALE a suivi de près les actions du CWEHF réalisées avec le budget de 14 250€ qui lui a été dédié dans le cadre de la mesure 285 du Plan de relance de la Wallonie. Le CWEHF a choisi de focaliser son travail sur 2 volets reconnus comme aveugles au genre, à savoir la politique du logement et la rénovation énergétique. Grâce à ce subside, le CWEHF a pu réaliser 3 capsules vidéos et les présenter lors d'un webinaire intitulé « *Mieux habiter en toute égalité* » ;
- Le Cabinet HENRY a sollicité le CWEHF en vue d'un échange sur le Plan Air Climat Energie (PACE) à l'horizon 2030, en particulier une réflexion quant à la mise en place d'un questionnaire et aux canaux à utiliser pour visibiliser au mieux la diffusion de cette enquête. Le CWEHF a également relevé certains points d'attention à retenir dans le cadre de la mise en œuvre de ce plan.

## Augmentation des sollicitations

Le CWEHF constate qu'il est de plus en plus sollicité tant par les autres niveaux de pouvoir que par des organismes publics, académiques ou des associations/ASBL. Ces interlocuteurs ont souhaité recueillir l'expertise du CWEHF sur des sujets qu'ils traitent à leur niveau.

## Période de saisine

Le CWEHF a régulièrement réceptionné des demandes d'avis juste avant, voire pendant la période des congés scolaires, ce qui met à mal l'organisation de la consultation des membres, moins disponibles pendant ces périodes, et augmente la pression sur le Secrétariat.

Il demande d'éviter à l'avenir que les demandes d'avis soient sollicitées entre la période de Noël et Nouvel An, les bureaux du CESE Wallonie étant d'ailleurs fermés durant cette période, ainsi qu'en période estivale (du 21 juillet au 15 août).

## 1.2. Enjeux 2024

### Élections 2024

Le CWEHF rappelle que le genre est une compétence transversale touchant à l'ensemble des politiques à tous les niveaux et qu'il constitue un pouvoir de transformation dans le cadre des réflexions politiques menées notamment pour élaborer les programmes électoraux. Aussi, a-t-il rédigé un mémorandum en vue des prochaines élections.

### Suivi des avis du CWEHF

Sur base de l'expérience qui a été menée avec le Cabinet DI RUPO, le CWEHF estime fort enrichissant de pouvoir échanger directement avec le cabinet concerné sur le suivi de ses avis émis soit par saisine, soit d'initiative. Aussi, souhaiterait-il la mise en place d'une communication systématique des décisions, soit sous forme d'un échange lors d'une de ses réunions, soit sous forme de mails mentionnant ce qui a été retenu ou non, comme le souhaite également le CESE Wallonie.<sup>1</sup>

### Communication quant aux décisions de consulter le CWEHF à la suite des séances du Gouvernement

Jusqu'à ce jour, lorsque le Gouvernement décide, en séance, de consulter le CWEHF sur un dossier, son Secrétariat n'en est pas averti. Cela peut causer un préjudice, car il arrive qu'entre cette décision en séance et la transmission du dossier au Secrétariat, plusieurs mois se soient écoulés. Par la suite, lorsqu'il reçoit officiellement la saisine, le dossier doit être traité de toute urgence, parfois avant le délai légal de 35 jours calendrier, ce qui peut entraîner des problèmes d'organisation pour gérer la consultation, surtout si la demande a été réceptionnée la veille d'une période de congés scolaires.

---

<sup>1</sup> CESE Wallonie, 15.04.24 : « 15 priorités pour une Wallonie forte et durable » ([https://www.cesewallonie.be/sites/default/files/uploads/publications/pdf/Memorandum2024\\_priorites\\_w eb.pdf](https://www.cesewallonie.be/sites/default/files/uploads/publications/pdf/Memorandum2024_priorites_w eb.pdf)).

Aussi, le CWEHF souhaiterait qu'une procédure d'information systématique soit mise en place au sein du Secrétariat du Gouvernement afin que le CWEHF en soit informé dans les meilleurs délais et qu'il puisse au besoin jouer son rôle de veille et accomplir sa mission dans de meilleures conditions.

## 2. Création du CWEHF

---

Le Conseil Wallon de l'Égalité entre Hommes et Femmes a été créé par l'arrêté du Gouvernement wallon du 10 juillet 2003 (M.B. 18/08/03). Le 10 novembre 2003, M. Jean-Claude VAN CAUWENBERGHE, Ministre-Président du Gouvernement wallon, l'a installé officiellement.

Depuis janvier 2004, il se réunit mensuellement, soit dans les locaux du Conseil Economique, Social et Environnemental de Wallonie (CESE Wallonie), soit par visioconférence.

## 3. Missions du CWEHF

---

Le Conseil Wallon de l'Égalité entre Hommes et Femmes « **contribue à l'élimination de toute discrimination directe ou indirecte vis-à-vis des hommes et des femmes** ».

L'arrêté du 10 juillet 2003 portant création d'un Conseil Wallon de l'Égalité entre Hommes et Femmes précise les missions suivantes :

- « 1° *formuler des avis et recommandations sur toute question relative à l'égalité entre hommes et femmes ;*
- 2° *proposer les moyens à mettre en œuvre pour accomplir cette mission ;*
- 3° *rendre des avis sur les mesures réglementaires ;*
- 4° *suivre la problématique de l'égalité entre hommes et femmes dans les autres niveaux de pouvoir ».*

Les décrets du 11 avril 2014 (MB du 06.06.2014) et du 3 mars 2016 pour les matières réglées en vertu de l'art.138 de la Constitution (MB du 14.03.16), visant à la mise en œuvre des résolutions de la Conférence des Nations Unies sur les femmes à Pékin de septembre 1995 et intégrant la dimension du genre dans l'ensemble des politiques régionales, ont institué un Groupe Interdépartemental de Coordination (GIC) dans le but de mettre en œuvre « *l'intégration de la dimension de genre dans l'ensemble des politiques, mesures, préparations de budgets ou actions que le Gouvernement prend, en vue d'éviter ou de corriger d'éventuelles inégalités entre les femmes et les hommes* ».

Le CWEHF, représenté au sein du GIC, a reçu des missions supplémentaires :

- « *... le Conseil Wallon de l'Égalité entre les Hommes et les Femmes est chargé de l'accompagnement et du soutien du processus d'intégration de la dimension de genre dans les politiques, mesures ou actions publiques régionales* » ;
- « *A ce titre, le CWEHF peut formuler des avis ou recommandations de sa propre initiative. Il peut être saisi par le Gouvernement ou un de ses membres afin de donner un avis* ».

Dans le cadre de la mise en œuvre du Plan de relance de la Wallonie approuvé le 26.10.21, le Gouvernement a décidé de solliciter le CWEHF de manière à « garantir une prise en compte transversale de la dimension du genre dans l'ensemble des mesures du Gouvernement en les soumettant à l'analyse du Conseil Wallon pour l'Égalité entre les Hommes et les Femmes » (fiche 285).

## 4. Composition du CWEHF

### 1. Assemblée

L'article 6 de l'arrêté du 10 juillet 2003 prévoit que « le Conseil est composé de 25 membres effectifs et 25 membres suppléants » :

- 12 membres effectifs et 12 membres suppléants désignés par les organisations représentatives des travailleurs et des employeurs ;
- 13 membres effectifs et 13 membres suppléants, désignés par le Gouvernement sur base de propositions faites par des associations actives dans le domaine de l'égalité entre hommes et femmes.

La composition du CWEHF a été définie par l'arrêté du Gouvernement wallon du 19 mars 2021 modifiant l'arrêté du Gouvernement wallon du 8 mars 2018 désignant les membres du Conseil Wallon de l'Égalité entre Hommes et Femmes (MB du 31/03/2021).

### Composition (avant installation 15.05.23) :

Pour les organisations représentatives des travailleurs et des employeurs :

Organisation	Membre effectif.ve	Membre suppléant.e
CSC	Toni DEMONTE (réputé démissionnaire)	Patricia BIARD (réputée démissionnaire)
CSC-CGSLB	Gaëlle DEMEZ	Berenger TSINGOS
CSC	Sylvana BOSSIO (réputée démissionnaire)	Gisèle HENRION (réputée démissionnaire)
FGTB-CGSLB	Selena CARBONERO (démission avril 2021)	Béatrice LEONARD
FGTB	Arnaud LEVEQUE	Mariet VANDERSTUKKEN
FGTB	Marylise WAUTERS (réputée démissionnaire)	Sidi KATUMWA (réputé démissionnaire)
UCM	Sophie LEGRAND (réputée démissionnaire)	Sophie FERY (réputée démissionnaire)
UCM	Tania LOULTCHEFF (réputée démissionnaire)	Clarisse RAMAKERS (démission mai 2021)
UCM	David PISCICELLI (réputé démissionnaire)	Mathieu DEWEVRE (réputé démissionnaire)

<b>SNI</b>	Violaine DELAHAUT (réputée démissionnaire)	Florent DESCAMPS (réputé démissionnaire)
<b>FWA</b>	Christine GONAY	Anne-Marie DUMONT (démission novembre 2022)
<b>FWA</b>	Joseph PONTIER (réputé démissionnaire)	Geneviève LIGNY (réputée démissionnaire)

Pour les associations actives dans le domaine de l'égalité entre hommes et femmes :

<b>Associations</b>	<b>Membre effectif.ve</b>	<b>Membre suppléant.e</b>
<b>Synergie Wallonie</b>	Reine MARCELIS	Christiane LABARRE
<b>Collectif contre les violences familiales et l'exclusion</b>	Jean-Louis SIMOENS (démission novembre 2021)	Anne JACOB
<b>ULiège</b>	Geoffrey GRANDJEAN	Catherine FALLON
<b>MEFH A.S.B.L.</b>	Donatienne PORTUGAELS	Pierre BEAUFAYS
<b>Collectif des Femmes de Louvain-la-Neuve</b>	Amançay EGAS TORRES	Déogratias BUGANDWA
<b>SORALIA</b>	Patrick SOLAU	Florence VIERENDEEL
<b>Caravane pour la Paix et la Solidarité</b>	Béatrice BASHIZI	Aurélien DETHIER
<b>Marche mondiale des femmes</b>	Marcela DE LA PENA VALDIVIA	Emily BURNS
<b>Vie féminine</b>	Laetitia GENIN	Aurore KESCH
<b>PS</b>	Sarah JONET (réputée démissionnaire)	Serge SMAL (réputé démissionnaire)
<b>Engagé.e.s</b>	Rémi BELIN (réputé démissionnaire)	Camille MAITREJEAN (réputée démissionnaire)
<b>MR</b>	Annie SERVAIS (décédée en avril 2022)	Régis DOYEN (réputé démissionnaire)
<b>Ecolo</b>	Maryse HENDRIX	Lionel THELEN

## Composition (à partir de l'installation le 15.05.23) :

Pour les organisations représentatives des travailleurs et des employeurs :

Organisation	Membre effectif.ve	Membre suppléant.e
CSC-CGSLB	Salvador ALONSO MERINO	Béatrice LEONARD
CSC	Gaëlle DEMEZ	Faustine GREVESSE
CSC	Anne-Françoise GILISSEN	Bernard DESSY
FGTB	Sandrine LORFEVRE	Dalila LARABI
FGTB-CGSLB	Arnaud LEVEQUE	Bérenger TSINGOS
FGTB	Chloé DELABBE	Julien SMAL
UCM	Eléonore DUBOIS	Marie SCHILTZ
UCM	Caroline CLEPPERT	Renaud FRANCCART
UCM	Elodie HOUSIAUX (démission septembre 2023)	Mathieu DEWEVRE (réputé démissionnaire)
SNI	Violaine DELAHAUT (réputée démissionnaire)	Florent DESCAMPS (réputé démissionnaire)
FWA	Christine GONAY	Natacha LAMBOTTE
FWA	Joseph PONTIER (réputé démissionnaire)	Paulette DUIZINGS

Pour les associations actives dans le domaine de l'égalité entre hommes et femmes :

Associations	Membre effectif.ve	Membre suppléant.e
Synergie Wallonie	Reine MARCELIS	Christiane LABARRE
Collectif contre les violences familiales et l'exclusion	Anne JACOB	Pascal BARTHOLOME
ULiège	Geoffrey GRANDJEAN	Catherine FALLON
MEFH A.S.B.L.	Donatienne PORTUGAELS	Claire STAPPAERTS
Collectif des Femmes de Louvain-la-Neuve	Déogratias BUGANDWA	Amançay EGAS TORRES
SORALIA	Patrick SOLAU	Florence VIERENDEEL
Caravane pour la Paix et la Solidarité	Elvis NDOMBI LUNGOMBO	Béatrice BASHIZI
Marche mondiale des femmes	Marcela DE LA PENA VALDIVIA	Emily BURNS
Vie féminine	Laetitia GENIN	Elodie BLOGIE



<b>PS</b>	Hassan BOUSETTA	Yamina MEZIANI
<b>Engagé.e.s</b>	Abdelali MERNISSI	Hélène DRESSEN (démission septembre 2023)
<b>MR</b>	Nadia GEERTS	Régis DOYEN
<b>Ecolo</b>	Maryse HENDRIX	Aurélie MAYNE

## 2. Bureau

La composition du Bureau est la suivante (**avant l'installation le 15 mai 2023**) :

- Présidente : Mme Gaëlle DEMEZ
- Vice-Président.es : Mme Maryse HENDRIX et M. Arnaud LEVEQUE
- Membres : Mmes Béatrice BASHIZI, Reine MARCELIS, Annie SERVAIS <sup>2</sup> et Donatienne PORTUGAELS.

Après le 15 mai 2023, la composition du Bureau est la suivante :

- Présidente : Mme Maryse HENDRIX
- Vice-Présidentes : Mmes Gaëlle DEMEZ et Reine MARCELIS
- Membres : Mme Sandrine LORFEVRE et MM. Arnaud LEVEQUE et Geoffrey GRANDJEAN.

## 5. Fréquence des réunions

---

Le CWEHF a décidé de maintenir une alternance entre des réunions en présentiel (6 réunions) et en visioconférence (5 réunions) lorsque les ordres du jour le permettent.

L'Assemblée s'est réunie à 11 reprises en 2023 : les 16 janvier, 6 février, 6 mars, 3 avril, 15 mai, 5 juin, 3 juillet, 4 septembre, 2 octobre, 6 novembre et 4 décembre.

Le Bureau s'est réuni à 2 reprises en visioconférence en 2023 : les 16 novembre et 14 décembre.

## 6. Avis du CWEHF

---

En 2023, le CWEHF a remis **7 avis** :

- Avis n°94 du 16 janvier 2023 sur l'avant-projet de décret portant assentiment à l'accord de coopération entre la Communauté française, la Région wallonne et la COCOF relatif à la généralisation de l'éducation à la vie relationnelle, affective et sexuelle (EVRAS) ;
- Avis n°95 du 20 janvier 2023 sur le plan Air-Climat-Energie (PACE) 2030 de la Wallonie ;

---

<sup>2</sup> Décédée en avril 2022.

- Avis n°96 du 3 avril 2023 sur l'opportunité et l'impact de la ratification de la Convention n°190 de l'OIT relative à l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail, adoptée à Genève le 21 juin 2019 ;
- Avis d'initiative n°97 du 19 juillet 2023 sur la mise en œuvre du 1<sup>er</sup> Plan wallon de lutte contre le racisme 2023-2026 ;
- Avis n°98 du 22 août 2023 sur la mesure 2 du 1<sup>er</sup> Plan wallon de lutte contre le racisme 2023-2026 - Création d'un Conseil Wallon de Lutte contre le Racisme ;
- Avis n°99 du 9 novembre 2023 sur la mesure 14 du Plan wallon de lutte contre le racisme visant la mise en place de tests de situation dans le cadre des compétences de la Région wallonne en matière d'emploi ;
- Avis n°100 du 6 novembre 2023 sur le Plan d'évaluation FSE+ et Programme FSE+ 2021-2027 Wallonie-Bruxelles.

Les avis intégraux se trouvent en [annexe 1](#) de ce présent rapport d'activité.

L'[annexe 2](#) reprend la liste exhaustive de tous les avis du CWEHF disponibles sur le site du CESE Wallonie ([www.cesewallonie.be](http://www.cesewallonie.be)).

## 7. Principaux thèmes de travail

---

### 1. Assemblée

Le CWEHF a consacré ses réunions aux dossiers suivants :

#### **Éducation à la vie relationnelle, affective et sexuelle (EVRAS)**

Le CWEHF a mené une réflexion sur le décret validant l'accord de coopération entre les Gouvernements de la Fédération Wallonie-Bruxelles, la Région wallonne et la Commission communautaire française relatif à la généralisation de l'éducation à la vie relationnelle, affective et sexuelle. Il a élaboré un avis ([avis n°94 du 16.01.23](#)) relatif à l'intégration du guide EVRAS aux référentiels du tronc commun, consolidant ainsi le cadre de référence utilisé. Dans le cadre de cet avis, le CWEHF a demandé de préciser :

- les conditions et critères d'éligibilité pour garantir au mieux les animations de qualité sensibles au genre dans les établissements scolaires ;
- les conditions pour lesquelles un label pourrait être octroyé automatiquement aux CPAS et PSE ;
- les contenus des formations adressées aux animateurs/trices EVRAS et celles adressées aux futur.es formateur/trices EVRAS, les objectifs et le niveau de connaissance étant différents.

Il a également insisté sur l'importance de sensibiliser les jeunes aux problématiques féminines spécifiques en matière de santé, à savoir le cycle menstruel et l'endométriose, sujets tabous dans de nombreuses familles pour des raisons sociales, culturelles ou religieuses.

## Plan Air-Climat-Energie

Dans un premier temps, le CWEHF a été sollicité par le Cabinet MORREALE sur le Plan Air Climat Energie (PACE) à l'horizon 2030. Dans son [avis n°95 du 20.01.23](#), le CWEHF a notamment insisté sur :

- la nécessité de mettre en place une collecte de données genrées sur les effets différenciés du dérèglement climatique et de développer des indicateurs genrés afin de mesurer les effets des politiques mises en œuvre en matière de climat et d'énergie ;
- la participation des femmes dans la conception et l'évaluation des stratégies d'actions en matière de lutte contre le réchauffement climatique ;
- une représentation équilibrée hommes-femmes dans les secteurs pour lesquels la transition écologique impliquera la création de nouveaux emplois ;
- la nécessité de mieux tenir compte des situations de vie des ménages dans les politiques d'accompagnement et d'aides proposées dans les domaines énergétiques et de rénovation du logement.

A la suite de son avis, le CWEHF a été contacté par le Cabinet HENRY afin d'échanger sur ses recommandations et de dégager quelques pistes de mesures genrées permettant de réduire la précarité énergétique proportionnellement plus souvent vécue par les femmes.

## Convention n°190 de l'OIT sur la violence et le harcèlement sur le lieu de travail

En 2022, constatant que la Belgique n'a toujours pas ratifié cette Convention, le CWEHF a rappelé à plusieurs reprises la nécessité de la ratifier au niveau de la Wallonie.

Le 08.03.23, le Cabinet du Ministre-Président DI RUPO a saisi le CWEHF d'une demande d'avis relatif à l'opportunité et l'impact de la ratification de la Convention n°190 de l'OIT portant sur l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail.

Dans son [avis n°96 du 03.04.23](#), le CWEHF a demandé que cette Convention soit inscrite à l'agenda de la CIM « *Droits des femmes* », afin de tendre vers une meilleure coordination entre les différents niveaux de pouvoir. Parallèlement à cette ratification, le CWEHF estime qu'un travail devra être réalisé de façon à améliorer le cadre juridique, notamment au niveau du développement structurel du télétravail et de l'intégration de la recommandation n°206 qui complète cette Convention.

## Plan wallon de lutte contre le racisme

Dans le cadre d'un futur Plan interfédéral de lutte contre le racisme, la Wallonie a approuvé son 1<sup>er</sup> Plan le 31 mars 2023. Le CWEHF a rendu un avis d'initiative favorable ([avis n°97 du 19.07.23](#)), tout en proposant une série de recommandations pour alimenter la réflexion du Comité de suivi, comme par exemple :

- Intégrer dans la composition de ce futur conseil, un.e représentant.e des associations de femmes migrantes, un.e autre de la Ligue des travailleuses domestiques sans papiers et un.e autre des associations accompagnant les Menas ;
- Systématiser la collecte de données sexuées ;
- Travailler sur des mesures de lutte contre la cyberhaine, en lien avec le racisme, la xénophobie et le genre ;

- Mener une évaluation unique sur les différentes législations anti-discriminations du pays, afin de pouvoir les harmoniser par la suite.

Par la suite, le Cabinet MORREALE a sollicité l'avis du CWEHF sur 2 mesures de ce Plan. Ainsi, le CWEHF a rendu son avis sur la création d'un Conseil régional de lutte contre le racisme (mesure 2) et sur la mise en place de tests de situation dans le cadre des compétences de la Région wallonne en matière d'emploi (mesure 14) :

- En ce qui concerne la création du Conseil ([avis n°98 du 22.08.23](#)), le CWEHF demande d'intégrer la notion d'intersectionnalité dans ses missions, ce qui permet d'analyser les diverses formes de discriminations envers les femmes sous l'angle des dominations/emprises, notamment ceux émanant des personnes ayant un pouvoir ou une autorité sur elles. Il a à nouveau insisté sur les représentations à intégrer dans la composition de ce Conseil et sur le fait que la dotation liée à ce Conseil soit bien séparée de la dotation du CWEHF.

Malheureusement, le Gouvernement n'a pas suivi cette demande, ce qui risque d'avoir des conséquences en ce qui concerne la mise à disposition du personnel qui vient d'être renforcé pour le CWEHF ;

- En ce qui concerne le projet de mise en place des tests de situation ([avis n°99 du 09.11.23](#)), le CWEHF a souligné la fragilité juridique de ces 2 avant-projets de décret. Il a également insisté sur la mise en place d'une formation à la dimension intersectionnelle de genre et de diversité, à dispenser au personnel de l'Inspection ainsi qu'aux tiers et expert.es qui interviendront dans le processus. Il a encouragé le Gouvernement à développer une vision préventive et transversale parallèlement à ces tests de situation. Enfin, le CWEHF estime qu'une évaluation de cette mesure devra être réalisée tous les 2 ans, avec données genrées à l'appui, afin de pouvoir éventuellement réorienter la mesure.

## Suivi de la mise en œuvre plan de relance de la Wallonie

Le CWEHF a veillé sur le suivi de la mise en œuvre du PRW :

### 1) Veille sur l'état d'avancement des mesures

Le CWEHF a invité Mme HENNE, Conseillère au Cabinet DI RUPO, pour un échange sur l'état d'avancement des 5 mesures à genrer prioritairement identifiées par le CWEHF.

### 2) Mise en œuvre de la mesure 285

Dans le prolongement de l'étude concernant l'état des lieux de la politique du logement ainsi que de l'avis relatif à la dimension de genre au sein des politiques de logement, le CWEHF a poursuivi le travail amorcé en 2022.

**05.01.23 :**

Une réunion du GT « Genre et logement » a permis de définir les thématiques à aborder sous forme de 3 capsules vidéos, à savoir :

- Capsule 1 : « *Mettre les femmes au cœur de la politique de logement* » ;
- Capsule 2 : « *Penser autrement l'habitat* » ;
- Capsule 3 : « *Tenir compte de l'environnement* ».

Ensuite, un prestataire a été choisi, en collaboration avec le CESE, pour élaborer ces 3 capsules vidéos et en définir leur contenu. Le budget dédié au CWEHF a également permis d'élaborer des outils de communication (folder, affiche) qui ont été largement diffusés par voie postale auprès d'une grande diversité de destinataires ainsi que via les réseaux sociaux.

**14.04.23 :**

Afin de visibiliser tout le travail qui a été réalisé, le CWEHF, en collaboration avec le CESE, a organisé un webinaire intitulé « *Mieux habiter en toute égalité* », auquel ont participé plus de 100 personnes. Un communiqué de presse a également été diffusé le même jour.

Une communication a également été réalisée dans la newsletter de la Fédération Wallonie-Bruxelles de juin 2023 et au second semestre, le CESE a consacré une page sur l'actualité du CWEHF dans sa revue Wallonie n°156 de septembre 2023.

**25.09.23 :**

La Maison de l'Urbanité de Liège a proposé d'en faire la publicité dans son magazine « *Cahier de l'Espace public* ». Le CWEHF a répondu favorablement à cette initiative et a utilisé la queue de budget pour concrétiser ce projet. Le magazine est paru le 10.01.24.

**30.11.23 :**

L'ACER, ayant pris connaissance des outils de sensibilisation, a invité le CWEHF pour animer une table-ronde intitulée « *Enjeux et égalité de genre dans les projets de rénovation* ». L'objectif de cette journée était de mettre ensemble les pouvoirs publics, des acteurs du secteur de la construction et de la société civile autour des enjeux liés à la transition énergétique et climatique non seulement en matière de rénovation, mais aussi en matière d'emploi, en attirant l'attention sur la nécessité d'intégrer la dimension de genre dans les appels à projets. Il a aussi été décidé d'observer ce qui se fait déjà ailleurs, notamment en Région bruxelloise, et de voir comment on pourrait soutenir les initiatives existantes.

Les différents outils, les capsules vidéos et le Webinaire sont accessibles sur le site internet du CESE Wallonie (<https://www.cesewallonie.be/instances/conseil-wallon-de-egalite-entre-hommes-et-femmes-cwehf>).

## **Memorandum en vue des élections régionales, fédérales et européennes du 9 juin 2024**

Plusieurs réunions ont été consacrées à la réalisation du Memorandum en vue des élections régionales, fédérales et européennes du 9 juin 2024. Elles ont permis de synthétiser les recommandations du CWEHF dans la plupart des compétences relevant de la Wallonie et de la FWB. Il est accessible sur le site du CESE Wallonie ([www.cesewallonie.be](http://www.cesewallonie.be)).

## Modification du ROI et élaboration d'un vade-mecum

Afin de répondre au souci d'uniformisation des ROIs des différentes instances du CESE Wallonie et d'intégrer les éléments des décrets de la Fonction consultative, le ROI a été revu de manière à intégrer diverses évolutions en matière de transmission de documents et de modalités de réunions. Un vade-mecum a également été rédigé ; il constitue en quelque sorte le guide pratique du ROI. Ce dernier a été approuvé par le GW le 30.03.23.

## 2. Bureau

### 16.11.23 :

Ayant été sollicité par OXFAM, le Bureau a échangé avec Mme LEGEIN sur les possibilités d'intégrer la dimension de genre au sein du Comité de suivi du Plan stratégique de la PAC 2023-2027. Elle travaille sur cette thématique chez OXFAM et souhaitait connaître la position du CWEHF sur ce Plan, ayant appris qu'il faisait partie de ce Comité. De plus, elle travaille sur un projet européen visant l'inclusion des femmes dans l'agriculture. Elle a également proposé une collaboration pour échanger des informations, disposant elle-même d'avis d'autres organisations et de témoignages de femmes agricultrices européennes. Elle souligne que le Plan stratégique de la PAC fait référence à deux mesures du Plan genre, mais celles-ci présentent actuellement peu de contenus. Ces mesures sont :

- Mesure 3 : « *Développer des outils statistiques abordant l'ensemble des caractéristiques propres au monde agricole sous l'angle du genre* » et actualiser une fiche thématique « *l'Etat de l'agriculture wallonne* ». De nouvelles fiches existent depuis juillet 2022 abordant la question du genre en agriculture, sous l'angle de l'effectif, du rôle joué au sein de l'exploitation etc. Un focus sur les chef.fes d'exploitation et leurs caractéristiques (sexe, âge, niveau de formation etc.) est également présenté ;
- Mesure 35 : « *Valoriser l'implication des femmes dans le secteur agricole* ». Des capsules visant à promouvoir les bonnes pratiques à travers le portrait de femmes agricultrices ont été produites. Les visages des différentes campagnes diffusées par l'APAQW ont été renouvelés en 2021.

De manière générale, Mme LEGEIN a constaté qu'il n'y avait aucune donnée, indicateur ou critère de sélection genrés des projets. Pourtant, un focus « femmes » est cité dans les OS7 et OS8. Le chapitre 8 consacre également un angle genré, en confirmant que la fracture numérique concerne principalement les femmes. Cependant, aucune mesure n'est proposée pour remédier à cela.

Après cet échange, Mme LEGEIN va contacter le SPW pour obtenir des éclaircissements sur le budget alloué à cette thématique, tandis que le Secrétariat s'est renseigné pour retrouver les coordonnées du fonctionnaire de l'administration en charge du Secrétariat de ce Comité de suivi pour vérifier si le CWEHF faisait bien partie ou non de ce Comité. Ce dernier a expliqué qu'il n'avait pas fait un renouvellement de mandats entre les 2 plans PAC et a mentionné le nom d'une personne qui ne faisait plus partie du CWEHF. Après en avoir fait un retour au Bureau, Mme Aurélie MAYNE a accepté de remplacer Mme NOIRET.

Enfin, le CWEHF a invité Mme LEGEIN à une de ses prochaines réunions pour échanger sur les volets sur lesquels une attention doit être apportée au niveau du genre.

**14.12.23 :**

Dans le cadre de l'animation d'une table-ronde intitulée « *Enjeux et égalité de genre dans les projets de rénovation* » du 30.11.23, M. MOENS (Formaform) a sollicité un échange avec le CWEHF pour voir comment mieux aborder la question du genre au niveau des formations des formateurs et des stagiaires, particulièrement dans le secteur de la construction.

Les échanges ont porté sur la vigilance à accorder en matière de lutte contre les stéréotypes, en envisageant un quota de présence du sexe sous-représenté au niveau des stages dans les secteurs à forte représentation masculine, les organismes qui pourraient dispenser des formations à destination des formateurs et des partenaires, la possibilité d'organiser des événements de sensibilisation avec une présentation des cas de bonnes pratiques et de témoignages de rôles modèles féminins, les stratégies spécifiques à adopter pour essayer d'intégrer les personnes migrantes sur le marché du travail (métiers en pénurie) et sur les images véhiculées dans les outils de communication.

M. MOENS a proposé de revenir vers le CWEHF quand un projet sera plus abouti.

## **8. Installation du CWEHF 2023-2028**

---

**15.05.23 :**

Le CWEHF a eu l'honneur d'accueillir Mme la Ministre MORREALE et sa conseillère, Mme Thérèse LEGROS pour l'installation du CWEHF. A cette occasion, M. SIMAR, Secrétaire général du CESE Wallonie, a tout d'abord souligné la qualité du travail réalisé par le CWEHF et a souligné le rayonnement de ses travaux sur de nombreuses thématiques, relevant tant des compétences régionales que des autres niveaux de pouvoir. Il a souligné le rôle important que joue le CWEHF au sein du GIC, dans le cadre de l'accompagnement de tous les cabinets dans la mise en œuvre des mesures du Plan genre. Il a également encouragé le « nouveau CWEHF » à poursuivre cette dynamique, en valorisant son expertise tant en Wallonie qu'aux autres niveaux de pouvoir.

Mme la Ministre a ensuite présenté un état d'avancement sur certaines thématiques :

### **1) Plan de relance de la Wallonie :**

Dans le cadre de l'évaluation finale de ce plan, le CWEHF a annoncé qu'il sera attentif à la répartition budgétaire hommes et femmes au sein de ces mesures. Par ailleurs, le CWEHF a rappelé que des contacts réguliers avec le Cabinet DI RUPO ont lieu pour suivre le processus d'intégration de la dimension de genre dans les 5 mesures du PRW choisies par le CWEHF comme prioritaires à genrer en vue d'y intégrer la dimension de genre à toutes les étapes.

Soutenant totalement cette initiative, Mme la Ministre a exigé à tous les ministres qu'à chaque opérationnalisation d'une mesure, l'avis du CWEHF soit mentionné dans la note au GW. Si le ministre s'en éloigne, il doit se justifier.

## 2) Plan genre :

Malgré les progrès réalisés à travers la mise en œuvre du Plan, il y a encore du chemin à parcourir pour intégrer réellement le genre dans les politiques publiques. Le Cabinet a réitéré son souhait de retravailler le test genre pour l'élargir à la diversité.

Mme la Ministre MORREALE a présenté les mesures qu'elle a mises en place : triplement du budget pour la lutte contre les violences faites aux femmes, augmentation de 31% des places d'accueil pour les victimes, établissement d'un monitoring des places d'accueil disponibles en temps réel par la ligne d'écoute, mise en place de l'EVRAS, distribution de protections hygiéniques, amélioration des conditions de travail des travailleuses titres-services, renforcement des infrastructures d'accueil de l'enfance, en collaboration avec la ministre DE BUE, amélioration du statut des aide-ménagères et familiales, renforcement du budget pour le secteur non-marchand, pérennisation des APE, lutte contre les violences gynécologiques et obstétricales en collaboration avec la FWB et le Fédéral et renforcement de la présence de femmes dans un métier en pénurie.

Enfin, les mesures qui restent à concrétiser d'ici la fin de la législature sont :

- La finalisation de la mise en œuvre des mesures du Plan genre et du Plan intrafrancophone de lutte contre les violences conjugales, notamment l'évaluation du décret visant à intégrer la dimension du genre dans les politiques régionales ;
- Le renforcement de la mixité des jurys de recrutement au niveau de la fonction publique. Un cadre légal sera adopté en 2023 pour garantir la mixité de chaque jury de recrutement, aussi bien dans le Service Public Wallon que dans les UAP ;
- Le renforcement de la présence des femmes dans les Conseils d'administration des UAP. Une modification du décret des administrateurs publics est prévue dans ce but.
- La concrétisation de la mise en place d'outils interdisciplinaires pour contrer efficacement les risques graves liés aux violences conjugales. Le dispositif d'extrême urgence DIVICO permettra de rassembler tous les opérateurs concernés dès que tous les signaux indiquent un risque de violence grave, avant qu'une femme ne subisse ces violences.

Enfin, d'autres sujets ont été abordés, comme la question de la garde des enfants pour les parents inscrits en parcours de réintégration (art.6o), le forfait « mobilité » pour les travailleuses des titres-services. La question de la réforme des pensions est également venue sur table, avec un souhait de mettre ce sujet sur la table de la CIM « *Droits des femmes* » et enfin, la reconnaissance des métiers pénibles au féminin.



## 9. Groupe Interdépartemental de Coordination (GIC)

---

### 16.02.23 :

Le CWEHF a été sollicité par le Policy Lab de l'ULB, comme les autres représentants du Comité de suivi du GIC, afin de répondre à un entretien préalablement à la réalisation d'une étude sur la mise en œuvre du test genre dans l'élaboration des politiques publiques wallonnes. Cette étude a été commanditée par le SPW-IAS en vue de mettre en œuvre le projet n°287 du Plan de Relance de la Wallonie.

Le but est de réaliser un benchmark des tests « *genre* » ou « *genre et diversité* » existant en Wallonie, mais aussi dans les autres entités du pays et à l'étranger. Mmes HENDRIX et VAN HOOFF ont rencontré Mme SBARAGLIA le 23.02.23. Elles ont pu témoigner de l'expérience du CWEHF par rapport au test genre annexé aux notes du Gouvernement. Divers points ont été abordés, comme le moment idéal où le test devrait être rempli dans le processus d'élaboration d'une politique, l'éventuelle possibilité de faire évoluer le test genre et les pistes pour améliorer la qualité de ce test.

Bien que le CWEHF l'ait demandé à plusieurs reprises au Cabinet, il n'a jamais été possible de présenter les résultats de cette étude à une réunion du GIC, alors que cette possibilité aurait pu être une opportunité pour réaliser une séance de sensibilisation/formation pour les membres.

### 07.03.23 :

Cette réunion a été organisée après la parution du rapport intermédiaire d'évaluation du Plan genre. Elle avait pour but d'évaluer la méthodologie choisie pour ce rapport intermédiaire. Il a été décidé de poursuivre l'organisation de réunions bilatérales à la demande afin d'accompagner les conseillers.ères dans la rédaction de leur fiche pour le rapport final.

Le Cabinet MORREALE a également présenté l'état d'avancement des mesures 5 et 8, à savoir la désignation de référents-genre et le projet de révision du test genre, en lien avec l'étude de l'ULB - Policy Lab en cours.

Enfin, plusieurs Cabinets ont fait part de leur préoccupation concernant la mise en œuvre du Gender budgeting qui semble fort problématique à réaliser en pratique. Le CWEHF a rappelé qu'il existe déjà des modèles rôdés en Fédération Wallonie-Bruxelles et dans la Région de Bruxelles-Capitale. Il a encouragé le Cabinet DOLIMONT à s'appuyer sur ces modèles existants.

### 03.10.23 :

La réunion a porté sur les points suivants :

- Une présentation du contenu de la nouvelle fiche, afin de préciser l'état d'avancement de la mesure concernée. Le CWEHF a insisté pour qu'un point Gender budgeting soit ajouté dans la fiche-type ;

- Un rétroplanning pour la préparation du rapport d'évaluation final a été établi, comprenant une première série de réunions bilatérales d'ici la fin 2023 pour remplir les fiches d'évaluation et une 2<sup>ème</sup> série de réunions bilatérales début 2024 pour finaliser les fiches en février ;
- Un état d'avancement concernant la mise en place du réseau de référents genre. Pour ce faire, les Cabinets MORREALE et DE BUE sont en train de finaliser la description de fonction. Ils seront désignés d'ici fin 2023. Les discussions ont porté sur le rôle et la manière d'encourager les interactions entre les Cabinets et les référents genre. La question d'une extension des missions des référents genre vers les compétences liées à la diversité a également été abordée. Le CWEHF a clairement marqué son opposition pour « mélanger » ces 2 compétences, le genre étant par définition une matière transversale par rapport aux autres critères de discrimination ;
- Un état d'avancement concernant le projet de modification du test genre. Le Cabinet MORREALE a informé qu'il sera numérisé et il devra être exclusivement rempli en ligne. Une évaluation est prévue 1 an après son lancement. C'est à ce moment-là que la réflexion concernant l'intégration des autres critères de discrimination sera mise sur table.

**10.10.23 au 18.10.23 :**

Les réunions bilatérales ont été organisées entre les Cabinets MORREALE, DI RUPO, COLLIGNON et HENRY, auxquelles Mmes HENDRIX et VAN HOOF ont également participé. Ces réunions ont permis de transmettre des ressources pour aider à la rédaction des fiches.

## 10. Relations avec le Gouvernement wallon

---

**Cabinet DI RUPO : Mme Anaïs HENNE, Conseillère et M. Noël DESSARD, Chef de Cabinet du Ministre-Président DI RUPO au sujet du suivi de l'intégration de la dimension de genre dans les 5 mesures prioritaires choisies par le CWEHF dans le Plan de relance de Wallonie**

**03.07.23 :**

Mme HENNE a présenté l'état d'avancement de la mise en œuvre des 5 mesures prioritaires choisies par le CWEHF :

- **Projet n°13** : mettre en place un plan coordonné de promotion des métiers/filières/compétences porteurs d'emploi et de sensibilisation aux STEAMs (Science, Technology, Engineering, Arts, Mathematics) et au numérique. La mesure propose la création d'un Escape Game pour déjouer les stéréotypes des différents métiers du bien vieillir. Elle mentionne également la réalisation d'une étude sur les représentations des jeunes et des enseignants par rapport aux filières STEAMs ;
- **Projet n°36** : favoriser l'accès à l'emploi des NEETs via la généralisation du dispositif « Coup de boost ». Mme HENNE informe que la représentation hommes-femmes est quasi-égalitaire. Par conséquent, il n'y a pas lieu de mener une action spécifique genrée.

Les membres ont insisté sur la prise en compte des situations différenciées de décrochage des femmes et des hommes et sur la situation spécifique des filles roms. Des échanges ont également eu lieu au sujet du dispositif coup de boost et sur la question de la socialisation genrée ;

- **Projet n°60** : stimuler la rénovation énergétique par quartier, dans le cadre de la politique de la Ville et également dans le cadre des pôles urbains de taille moyenne, en vue de développer et expérimenter des méthodes et approches. Le CWEHF a rappelé ses outils concernant la thématique « *Genre et logement* », en insistant sur les inégalités en termes d'accès au logement et de capacité de rénovation pour les femmes isolées, en situation monoparentale, âgées... ;
- **Projet n°230** : améliorer l'inclusion de tous les Wallons et toutes les Wallonnes par la réduction de la fracture numérique. Le Cabinet a informé que des nouveaux EPN ont vu le jour. Le CWEHF a souligné qu'avoir des EPN ne suffit pas, il faut qu'ils puissent mettre à disposition du personnel pour accompagner les citoyen.nes dans leur démarche ;
- **Projet n°278** : réformer la promotion de la santé et prévention grâce à la mise en œuvre d'une programmation structurée en promotion de la santé et prévention en Wallonie. Le Cabinet a reconnu que cette mesure n'a pas avancé.

A la suite de cette rencontre, le CWEHF a lui envoyé un courrier du 23.10.23 ([Doc.2023/CWEHF.C.228](#)) synthétisant les demandes d'informations complémentaires du CWEHF :

- **Projet n°13** : obtenir des informations plus précises quant aux modalités de mise en œuvre et de communication de l'Escape Game et souhait d'une présentation des résultats de l'étude sur les représentations des jeunes et des professionnels de l'enseignement par rapport aux filières STEAMs avant la fin de la législature ;
- **Projet n°36** : approfondir les causes à l'origine du décrochage scolaire, ce qui nécessite un accompagnement spécifique et sensible à la question de genre au sein des coups de boost et obtenir les résultats des évaluations genrées des projets qui ont abouti à la généralisation du dispositif coup de boost ;
- **Projet n°60** : accorder une attention aux inégalités de genre, notamment dans l'accès effectif à la rénovation (en termes de budget et de temps) par rapport à la diversité du public féminin et obtenir des informations quant à la façon dont la dimension de genre est concrètement intégrée au niveau de l'analyse des dossiers ;
- **Projet n°230** : poursuivre l'élargissement de la couverture des EPN, tant en zone urbaine qu'en zone rurale ; mieux adapter l'accessibilité des EPN (horaire, transport en commun) et poursuivre l'inclusion numérique par la garantie d'une offre de service public en présentiel ;
- **Projet n°278** : obtenir des informations sur les actions positives concrètes envisagées pour réduire les inégalités d'accès aux soins.

## **Cabinet HENRY : Mme Valérie XHONNEUX, Conseillère à la cellule « climat » du Cabinet Philippe HENRY, Vice-président et Ministre du climat, de l'énergie, de la mobilité et des infrastructures pour un échange sur les modalités de collecte de données relatives à la précarité énergétique et leur valorisation dans le cadre de la mise en œuvre du PACE 2030**

### **04.12.23 :**

Le Cabinet HENRY a annoncé qu'il envisagerait de lancer une enquête sur la précarité énergétique, motivé par le constat d'un manque de données quantitatives et qualitatives dans ce domaine. L'idée est née après la lecture de l'avis n°95 du CWEHF concernant le PACE, qui mettait en lumière les difficultés rencontrées par les ménages, comme le fait de devoir sacrifier certains besoins essentiels pour faire face aux dépenses énergétiques.

L'enquête vise à mieux visibiliser ces impacts, notamment sur les femmes en situation de précarité, souvent locataires de logements énergivores et peu enclines à entreprendre des travaux.

Des propositions telles que l'interdiction d'augmenter les loyers après des travaux de rénovation pendant 3 ou 5 ans ont été discutées, tout comme la nécessité de rendre les plateformes de rénovation plus accessibles, notamment aux femmes propriétaires et aux personnes migrantes. Des initiatives comme CORENOVE, le SIARE et des dispositifs comme MEBAR sont également évoqués comme des moyens pour encourager les propriétaires à se lancer dans une rénovation de l'entièreté du logement. La discussion a également porté sur les canaux de diffusion à privilégier pour mieux cibler les femmes propriétaires. Des membres du CWEHF ont proposé leur collaboration pour concevoir le questionnaire.

Enfin, le projet de décret approuvé en 1<sup>ère</sup> lecture en octobre 2023 visant à imposer des obligations de rénovation avant la mise en location ou lors d'un nouveau bail est mentionné comme une avancée potentielle dans la lutte contre la précarité énergétique.

Le CWEHF a proposé que le questionnaire lui soit transmis et il est à la disposition du Cabinet pour diffuser l'enquête à travers son réseau.

## **11. Relation avec le Conseil bruxellois de l'Égalité entre Femmes et Hommes (CEFH)**

---

### **03.04.23 :**

Le CWEHF a été sollicité, le 08.03.24, par le Cabinet du Ministre-Président DI RUPO sur l'opportunité de ratifier la Convention n°190 de l'OIT. Sachant que le CEFH a également été sollicité sur ce sujet, le CWEHF a invité sa Vice-Présidente, Mme Alicia SCHMIT et sa Secrétaire Mme Audrey TRENTESAUX à sa réunion du 3 avril pour un échange de point de vue sur ce sujet.

Des enjeux ont été dégagés en termes de conditions de travail, de télétravail, du lieu de travail, de protection des travailleurs sans-papier, de l'absence de protection contre le harcèlement à cause du statut d'étudiant, de la question du retour au travail après un long congé de maladie, de l'absence de sanctions en cas de non-application de la Convention.

Les 2 Conseils ont constaté qu'ils partageaient de nombreux points de vue et ont regretté qu'il n'existe pas une politique intégrée et cohérente sur ce type de dossier, contrairement à ce que recommande la Convention d'Istanbul.

## 12. Relation avec la Fédération Wallonie-Bruxelles

---

### Wallonie-Bruxelles international

15.03.23

Le CWEHF a été sollicité par la Cellule « Genre et Egalité femmes-hommes » de Wallonie-Bruxelles International qui souhaitait s'informer du travail du CWEHF et de voir si une éventuelle collaboration pourrait être envisagée.

Mmes DEMEZ et VAN HOOFF ont échangé avec Mmes Christine MATTON, Merve YILDIRIM et M. Alexandre GOFFLOT sur les points suivants : la participation du CWEHF au moment de réaliser le second plan Genre, le suivi politique après la transmission de l'avis du CWEHF, la fréquence des contacts avec le CEFH et le Conseil flamand. Pour ce dernier, il a été souligné que les visions sont différentes de celle des 2 autres Conseils francophones.

A la question des enjeux à pointer pour le prochain Plan genre, Mme DEMEZ a insisté pour qu'il puisse être poursuivi après les élections de 2024. Pour elle, le plus gros défi est d'avancer sur le Gender Budgeting, tout en précisant qu'il serait tout à fait pertinent de se baser sur le modèle existant en Fédération Wallonie-Bruxelles.

Le Secrétariat a également informé qu'il participait à l'Assemblée générale d'Alter Egales ou que des membres participaient à des groupes de travail organisés par la Fédération Wallonie-Bruxelles sur des dossiers bien précis.

Par contre, le CWEHF ne travaille pas à l'International, sauf pour les consultations de la société civile ou certains comités de suivi de dossiers internationaux (EPU, CEDAW, CSW, rapport de Pékin, FEDER/FSE+, etc.). Il a été proposé de réaliser un échange d'information et de ressources en cas de besoin.

## 13. Relation avec le CESE Wallonie

---

05.07.23 :

La Commission AIS a invité le CWEHF à sa réunion pour assister à une présentation du 1<sup>er</sup> Plan wallon de lutte contre le racisme 2023-2026 par le cabinet MORREALE. Mme LEGROS a rappelé qu'un plan interfédéral est en cours d'élaboration, mais que les négociations sont au point mort. Aussi, la Wallonie a décidé d'avancer sur le volet wallon en fixant 38 mesures.

Chaque ministre sera responsable de la mise en œuvre des mesures qui concernent ces compétences. Elle a ensuite présenté quelques-unes de ces mesures. Le CWEHF a émis des recommandations dans son [avis n°97 du 19.07.23](#).

## 14. Auditions

---

### 06.02.23 : Rencontre avec Mme Isabelle CARLES, chargée de recherche à l'ULB (METICE) et M. Antoine FARCHAKH, chargé de projets wallons à l'AMA pour une présentation de l'étude : « l'Accueil, l'hébergement et l'accompagnement des victimes de violences conjugales et intrafamiliales : les enseignements de la crise sanitaire »

L'étude a été initiée à la demande du secteur de l'aide aux sans-abris qui s'inquiète depuis plusieurs années du problème des violences conjugales. Une 1<sup>ère</sup> étude réalisée (2016) a révélé qu'1 femme sur 2 dans les maisons d'accueil était victime de violences conjugales.

Avec l'impact de la crise sanitaire, le secteur a souhaité évaluer sa capacité à répondre à cette problématique. Les objectifs de l'étude étaient multiples :

- Dresser un état des lieux des dispositifs pour accueillir les femmes victimes de violences conjugales et leurs enfants, ainsi que les auteurs de violences ;
- Analyser la capacité du secteur à répondre aux demandes d'hébergement et d'accompagnement ;
- Proposer des recommandations pour orienter les décisions politiques.

L'étude visait à donner la parole au personnel des centres d'accueil et de prise en charge, mais aussi aux personnes hébergées pendant la crise sanitaire. Les constats et recommandations ont été abordés selon différentes thématiques, telles que le signalement et l'orientation des victimes, l'accueil, l'hébergement et la prise en charge des victimes, la gestion des auteurs et la prise en charge des enfants.

Concernant l'évaluation de la crise sanitaire, plusieurs points ont été mis en avant, notamment la réponse politique rapide et coordonnée, l'adaptation des pratiques du secteur resté majoritairement sur le terrain, l'augmentation significative des demandes d'hébergement, le développement de partenariats avec certains services, dont la police, l'augmentation des capacités d'accueil via des dispositifs supplétifs, l'amélioration de l'accueil dans le secteur d'hébergement d'urgence et une réflexion sur la politique d'accueil « bas seuil ». Sur base de cette période particulière, l'AMA a proposé une série de pistes d'améliorations, comme renforcer les formations aux violences conjugales, soutenir les réseaux et les partenariats, harmoniser et renforcer la collecte des données, favoriser l'accompagnement vers le logement et garantir une formation adéquate et des ressources suffisantes pour l'ensemble du secteur de l'aide aux sans-abris, en intégrant également la problématique du sans-abrisme infantile.

### 06.03.23 : Rencontre avec Mme Joëlle TETART, Conseillère en innovation sociale sur la thématique du genre au CREDAL, pour un échange sur la manière dont le CREDAL pourrait intégrer l'avis n°93 du CWEHF dans ses projets

A la suite de la parution de l'avis n°93 du 20.12.22, Mme TETART a sollicité le Secrétariat pour un échange en vue de détecter des pistes d'actions pour son projet, à savoir l'intégration du genre dans l'économie sociale, financé par la Ministre MORREALE dans le cadre du Plan genre

Le CREDAL travaille sur le projet intitulé « *Les femmes et l'entrepreneuriat social* » dans le cadre du Plan genre, avec pour objectif de réaliser une étude, développer des outils genre, et organiser un colloque. Il travaille également sur le volet « *immobilière sociale* ». Dans ce cadre, il envisage de déposer un projet pilote pour créer des logements pour les femmes isolées, âgées ou en situation de famille monoparentale, avec comme difficulté le financement à long terme.

L'idée du CREDAL serait de créer un habitat kangourou comprenant 6 logements et une salle communautaire. Ce type de projet induit des solidarités entre les différents publics et créent une mixité sociale.

Lors de cette rencontre, le CWEHF a attiré l'attention sur les points suivants :

- Les espaces communs dans les logements solidaires ou intergénérationnels sont souvent mal aménagés, ce qui limite leur utilisation ;
- L'emplacement des projets par rapport aux autres fonctions : les habitats trop éloignés des commerces peuvent poser des problèmes de mobilité pour les familles précarisées ;
- Lever le statut de cohabitant dans le cadre d'un projet pilote, en s'appuyant sur des précédents comme l'accueil des victimes de la crise ukrainienne. Il est important de démontrer les avantages de cette mesure, notamment en termes de solidarité et de réduction des sollicitations aux aides sociales. Il est démontré que les personnes sortent plus facilement de la pauvreté lorsque le statut de cohabitant est levé.

Enfin, le CWEHF a rappelé l'importance de consulter les acteurs pour répondre à leurs besoins et propose de réaliser un projet pilote mixte, impliquant différents publics, avec une attention particulière à la médiation pour éviter une surcharge mentale pour les femmes en situation de famille monoparentale. Il a été suggéré d'inclure les femmes sans-abri et en situation de sans-chez-soirisme parmi les publics-cibles, tout en tenant compte de l'évolution des parcours de vie des femmes.

A la fin de l'échange, Mme TETART a décidé de reformuler son objectif : « *créer une structure coopérative immobilière qui vise des habitats pour les femmes en situation de mal-logement et avec différents types d'expériences* ». Elle veillera à ce que ce projet pilote soit implanté en centre urbain et qu'il soit soutenu par la commune (en partie, subside pour la mise à disposition des bâtiments).

## 15. Représentation du CWEHF à l'extérieur

---

### 67<sup>ème</sup> session de la Commission de la condition de la femme

**21.01.23** : le CWEHF a participé à la réunion de consultation civile relative à la CSW67, dont le thème était « *Innovation et changement technologique et éducation à l'ère numérique pour parvenir à l'égalité de genre et à l'autonomisation de toutes les femmes et filles* ». Les participant.es ont présenté leurs priorités et le CWEHF a fait référence à son avis n°88 du 18.10.21 relatif à la représentation équilibrée des hommes et des femmes dans les secteurs professionnels.

**20.04.23** : le CWEHF a participé à la réunion de débriefing de la session qui s'est déroulée du 6 au 17 mars à New York. Mme BERGE (SPF Affaires étrangères) a insisté pour que soit pris en compte l'impact des stéréotypes et la problématique des femmes en situation de handicap. Mme MATHEI (représentante permanente) a constaté qu'il était de plus en plus difficile de discuter sur les thématiques « *droits sexuels et reproductifs* », « *éducation complète à la santé* », et « *genre et LGBTQIA+* ». Pour elle, la dichotomie entre les questions de développement et celles des droits humains s'aggrave d'année en année. Mme MARTINUS (UMons) a témoigné que les conditions de travail ont été fort difficile, car un groupe ne partage pas les valeurs européennes et fait de la désinformation. Elle signale que 2 paragraphes sur la question des LGBTQIA+ au croisement de certaines formes de discriminations ont disparu dans les conclusions concertées. Enfin, après une longue discussion sur les mots « *genre* » et « *sexe* », la session a adopté les termes « *Gender balance* ». Mme VOS (Conseil consultatif Genre et développement) a relevé les efforts accomplis pour inclure la société civile à ces travaux et a souligné la volonté de dialogue avec la jeunesse, ce qui est à poursuivre. Enfin, elle a également été préoccupée par la montée en puissance d'un groupe taxé « *anti-droits* », axé sur l'exclusion et réfutant la diversité. Des pistes d'amélioration méthodologique ont ensuite été évoquées.

### Consultations écrites des Comités de suivi du FEDER 2021-2027 et du FSE+ 2021-2027, concernant respectivement le programme opérationnel FEDER/FTS « Wallonie 2021-2027 » et le programme opérationnel FSE+ 2021-2027 Wallonie Bruxelles

**07, 08 et 09.02.23** :

Consultation électronique sur l'approbation du R.O.I du Comité de suivi FSE/FTJ 2021-2027, sur le processus de sélection et sur les critères de sélection des mesures FEDER du programme 2021-2027. Par courrier du 7.02.23 adressé à Mmes MARLOYE et COGNIAUX (courrier Doc.2023/CWEHF.C.211), le CWEHF a demandé que soit référencée la mise en œuvre du PRW et du PACE parmi les critères spécifiques et d'intégrer la dimension de genre au sein de toutes les thématiques.

**16.05.23** :

Consultation électronique sur l'approbation du projet de rapport annuel de mise en œuvre 2022 du programme opérationnel FEDER « Wallonie-2020.EU » et sur le projet de rapport annuel de mise en œuvre 2022 du programme opérationnel FSE « Wallonie-2020.EU ».



Pour ces deux consultations, le CWEHF a adressé des questions de clarification suivantes concernant :

- l'absence de données genrées relatives à l'indicateur « nombre de projets consacrés à la participation durable et à la progression des femmes dans l'emploi » ;
- l'absence de contenu relatif aux mesures spécifiques prises pour promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes et prévenir la discrimination, en particulier concernant l'accessibilité pour les personnes handicapées, et les dispositions visant à garantir l'intégration de la dimension « hommes-femmes » au niveau du programme opérationnel et des opérations.

**06.11.23** : Consultation électronique du Comité FSE +, portant sur le Plan d'évaluation FSE+ - Programmation FSE+ 2021-2027 Wallonie-Bruxelles.

Dans le cadre de cette consultation, le CWEHF a demandé de systématiser la collecte de données genrées à chaque étape de l'évaluation, de garantir une représentation 1/3-2/3 dans la composition du groupe témoin et de prendre en compte les besoins différents des hommes et des femmes en perte d'autonomie (avis n°100 du 06.11.23).

## Examen périodique universel (EPU3)

**05.06.23** :

Le CWEHF a été sollicité pour choisir 3 recommandations à mettre prioritairement en œuvre à la suite de la 3<sup>ème</sup> EPU qui a été organisée au mois de mai. Dans le cadre de cette consultation, le CWEHF a envoyé ses priorités le 08.06.23 :

- Mesure 34 : poursuivre les efforts pour remédier à l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes ;
- Mesure 37 : amplifier les efforts pour combattre les causes structurelles de la pauvreté familiale en associant plus largement le public à ces actions ;
- Mesure 55 : prendre des mesures pour lutter contre l'accroissement des violences sexuelles et familiales et protéger les nombreux enfants victimes de tels actes.

**22.06.23** :

La réunion de consultation de la société civile, à laquelle ont participé Mme MARCELIS et Mme VAN HOOFF, a permis de dresser un état des lieux avec les différentes instances responsables de la mise en œuvre des recommandations pour la Belgique. Les thèmes abordés à cette réunion sont : ratification OPCAT, conditions de détention, INDH, violences à l'égard des femmes, racisme, intégration des LGBTQIA+/police/migration, demandeurs d'asile, lutte contre le racisme et le terrorisme, pauvreté, personnes en situation de handicap, climat, entreprises/droits humains.

## GT « Women in Digital »

**26.01.23** :

Le SPF Économie a proposé la création d'une plateforme regroupant les initiatives des partenaires à tous les niveaux de pouvoir pour visibiliser les activités et fournir des informations aux personnes les sollicitant. Concernant l'éducation non genrée, un projet de Charte des jouets non genrés, notamment en France et en Belgique a été présenté.

En France, la Charte des jouets non genrés a été signée en 2019 avec des actions telles que la segmentation des produits par catégorie de jouet et par âge. En Belgique, des efforts sont requis dans d'autres domaines, comme les médias, les jeux vidéo et les publicités. Une initiative, « #JamaisSansElles », encourage la mixité dans tous les domaines de la société. Le SPF Économie envisage également une campagne de sensibilisation sur les stéréotypes de genre influençant les choix d'études des jeunes. Un focus et un module sur la place des femmes dans le numérique ont été développés, visant à sensibiliser les équipes éducatives et les élèves. Le module a été testé et sera potentiellement traduit en néerlandais pour être utilisé dans l'enseignement de la Communauté flamande.

## Stratégie wallonne du Développement durable

Depuis janvier 2022, le CWEHF participe aux travaux du partenariat visant à mettre en œuvre cette stratégie. Le partenariat s'est réuni à 3 reprises : 14 février, 25 mai et 23 octobre 2023.

Conformément à sa mission, le CWEHF a continué à débusquer les raisons cachées qui font que tant d'inégalités persistent, alors que des mesures ont été prises. Il est dès lors important de vérifier que le Gender mainstreaming soit bien intégré dans tous les travaux. Pour ce faire, il communique régulièrement ses avis sur un certain nombre de questions abordées aux réunions.

Le CWEHF a également participé au Colloque du 29 septembre 2023 organisé par la Direction du Développement durable.

## Plan territorial wallon pour une transition juste- projet BOLSTER

**08.03.23 :**

Le CWEHF a été sollicité par Smart City Institute de HEC Liège afin de recueillir son avis et de participer au GT visant à mettre en avant les besoins sociaux dans le cadre d'une transition écologique de la Wallonie (Province de Hainaut en particulier).

Le projet "BOLSTER", mené depuis septembre 2022 en collaboration avec 11 autres institutions et financé par l'Europe, a pour objectif d'étudier la possibilité d'accroître le soutien aux politiques pour les communautés marginalisées. Le projet se concentre sur 7 régions européennes, dont la Wallonie, et en particulier la Province de Hainaut. Il s'inscrit dans le cadre du Pacte vert pour l'Europe, en examinant les mécanismes liés à une transition juste. Les territoires sont identifiés en fonction de leur dépendance aux énergies polluantes et de leurs caractéristiques socio-économiques. La Wallonie a élaboré un Plan territorial wallon pour une transition juste pour accéder à ces financements, dans lequel le CWEHF est mentionné, d'où cette sollicitation.

**07.04.23 :**

Mmes HENDRIX et VAN HOOFF ont échangé avec Mme CLEMENT sur les défis spécifiques rencontrés par les femmes, telles que les difficultés liées à la propriété du logement, à la rénovation énergétique et leur sur-représentation dans les secteurs les moins valorisés, exacerbés par la crise de la COVID-19. Le secteur de l'agriculture est également fort concerné par la transition juste, car il est actuellement fort malmené par les exigences de la PAC.

La transition juste implique de considérer les aspects socio-économiques et de genre, en plus des enjeux écologiques. Les impacts différenciés sur les femmes ont été pointés, notamment dans les secteurs numériques, de soins et sociaux où les stéréotypes et les inégalités persistent.

L'évolution de notre société laisse sur le chemin bon nombre de personnes sur le côté, en particulier les femmes et les personnes âgées. Le développement du « tout à la machine » pose également des questions éthiques, car il est responsable de l'exclusion d'une partie de la population sur le marché du travail. Par ailleurs, la tendance générale est de supprimer des emplois pour les remplacer par d'autres emplois moins intéressants. Une transition juste réussie implique de ne pas oublier les personnes plus vulnérables en s'efforçant de les intégrer dans notre société en perpétuelle évolution.

## Convention d'Istanbul

**18.05.23 :**

Le CWEHF a été sollicité par l'Université de St Louis pour un avis sur le projet de guide pratique sur l'état des lieux de l'application de la Convention d'Istanbul en Belgique, à destination du monde politique et judiciaire.

**29.06.23 :**

Une rencontre par TEAMS a été organisée avec Mme DE PASCALE afin de présenter le document, article par article. Le CWEHF a formulé ses remarques par courrier du 19.07.23 adressé à Mme DE PASCALE ([Doc. 2023/CWEHF.C.216](#)) :

- Dans le chapitre I, le CWEHF propose d'ajouter les références locales en matière de Gender mainstreaming ;
- Le chapitre II souligne la nécessité de collecte de données sur les féminicides et demande une attention particulière aux femmes avec enfants en situation irrégulière ;
- Le chapitre III propose d'ajouter les formations dispensées dans certains secteurs professionnels ;
- Le chapitre IV devra approfondir la question sur la lutte contre les violences faites aux femmes en situation de handicap et des améliorations à réaliser dans les services de soutien aux enfants témoins de violences conjugales.
- Dans le chapitre V, le CWEHF propose des mesures concernant le droit matériel, l'exerce des droits parentaux et de la garde partagée en cas de violences domestiques, ainsi que des applications pour lutter contre le harcèlement.
- Au sein du Chapitre VI, Le CWEHF a proposé d'ajouter une mesure de protection supplémentaire, à savoir la confidentialité des adresses des refuges.

## 16. Annexes

---

### Annexe 1 : avis de 2023

## AVIS n°94

---

Projet 288 du Plan de Relance de la Wallonie :  
Avant-projet de décret portant assentiment à  
l'accord de coopération entre la Communauté  
française, la Région wallonne et la COCOF relatif à la  
généralisation de l'éducation à la vie relationnelle,  
affective et sexuelle (EVRAS) – 1<sup>ère</sup> lecture

Avis adopté le 16/01/2023

## TABLE DES MATIERES

---

1. Rétroactes	3
2. Exposé du dossier	6
3. Note de genre	9
4. Contenu de l'accord de coopération	9
5. Avis	17

### Avis du CWEHF

Le CWEHF rend un avis favorable au projet d'accord de coopération qui permet d'intégrer le guide EVRAS aux référentiels du tronc commun, ce qui permet de consolider un cadre de référence pouvant être utilisé dans divers cours tout au long du parcours scolaire obligatoire. Il est également favorable à l'obligation pour les opérateurs de disposer d'un label EVRAS commun afin de garantir la qualité des animations qui seront proposées auprès des jeunes.

Cependant, le CWEHF demande que quelques points soient retravaillés afin de pouvoir répondre pleinement aux enjeux d'une relation égalitaire entre hommes-femmes dans les relations affectives et sexuelles des adultes de demain, en précisant :

- les conditions et les critères d'éligibilité, par arrêté d'exécution, pour garantir au mieux des animations de qualité sensibles au genre, au sein des établissements ;
- les conditions pour lesquelles un label pourrait être octroyé automatiquement aux CPMS et PSE ;
- les contenus des formations adressées aux animateurs/trices EVRAS et celles adressées aux futur.e.s formateur/trice.s EVRAS, les objectifs et le niveau de connaissance étant différents ;
- les engagements politiques respectifs concernant la mise en œuvre de l'EVRAS (formation ou sensibilisation).

Enfin, le CWEHF insiste sur l'importance de sensibiliser les jeunes aux problématiques féminines spécifiques en matière de santé, à savoir le cycle menstruel et l'endométriose, sujets tabous dans de nombreuses familles pour des raisons sociales, culturelles et religieuses.

Lors de sa séance du 8 décembre 2022, le Gouvernement wallon a approuvé en première lecture l'avant-projet de décret portant assentiment à l'accord de coopération entre la Communauté française, la Région wallonne et la Commission communautaire française relatif à la généralisation de l'éducation à la vie relationnelle, affective et sexuelle (EVRAS).

Le 15 décembre 2023, la Ministre de la Santé et des Droits des femmes, Mme Christie MORREALE, a sollicité l'avis du CWEHF.

## 1. RETROACTES

---

### Liens avec les différents plans existants

Le présent avant-projet de décret vise à mettre en œuvre plusieurs mesures reprises dans 6 plans qui ont été approuvés au cours de cette législature :

- **Plan de Relance de la Wallonie** (approuvé le 26 octobre 2021) : Axe 4 – projet 288 : « renforcer les animations d'Education à la Vie Relationnelle, Affective et Sexuelle (EVRAS) via les Centres de Planning Familial (CPF) wallons » ;
- **Plan de prévention et de promotion de la santé - Horizon 2030 de la Région wallonne** (approuvé le 16.02.2017), objectif spécifique 4.3. : « Soutenir et généraliser l'EVRAS dans tous les milieux et parcours de vie ». Plusieurs mesures sont visées :
  - Action 4.3.1. : « Soutenir la formation et la création d'un label de qualité à l'animation EVRAS » ;
  - Action 4.3.2. : « Réaliser l'implantation et l'accompagnement de cellules EVRAS dans toutes les écoles » ;
  - Action 4.3.3. : « Développer des Stratégies Concertées EVRAS et partir d'un état des lieux de l'existant » ;
  - Action 4.3.4. : « Sensibiliser le monde pédagogique (direction comprise) et les parents à l'EVRAS à l'école » ;
  - Action 4.3.5. : « Soutenir et accompagner des projets pour l'instauration de l'EVRAS dans tous les milieux de vie et tous les parcours de vie » ;
  - Action 4.3.6. : « Organiser des concertations locales de professionnels ».
- **Plan intrafrancophone de lutte contre les violences faites aux femmes 2020-2024** (approuvé le 26.11.2020), objectif stratégique 2 : « Renforcer l'information - sensibilisation grand public/professionnels/publics jeunes », en particulier l'objectif opérationnel 4 : « Généraliser les animations EVRAS dans les écoles et dans l'extrascolaire ». Plusieurs mesures sont visées :
  - Mesure 9 : « Poursuivre le programme « EVRAS en Jeunesse » et valoriser les ressources réalisées par les acteurs et actrices de terrain dans ce cadre » ;
  - Mesure 10 : « Renforcer la diffusion d'une information sur les droits à la santé sexuelle des filles et des femmes dans le cadre des animations EVRAS en milieu scolaire et extrascolaire » ;
  - Mesure 12 : « Créer un label « EVRAS écoles » pour les opérateurs souhaitant mener des animations EVRAS au sein de l'enseignement obligatoire (maternelle, primaire, secondaire) » ;

- Mesure 13 : « Actualisation d'un protocole d'accord entre la Fédération Wallonie-Bruxelles, la Région wallonne et la Commission communautaire française en matière d'EVRAS à l'école » ;
- Mesure 14 : « Elargir l'EVRAS en milieu extrascolaire vers les secteurs de l'aide à la Jeunesse et du handicap » ;
- Mesure 15 : « Améliorer la récolte de données statistiques relatives au nombre d'animations dispensées dans les écoles et au contenu de celles-ci ».
- **Plan « Droit des femmes » 2020-2024 de la Fédération Wallonie-Bruxelles** (approuvé le 17.09.2020) : Mesure 2.7 : « Consolider l'EVRAS » :
  - Mesure 2.71 :
    - « Améliorer la définition juridique de l'EVRAS à l'école et préciser les valeurs qui la soutiennent, les objectifs stratégiques et opérationnels qu'elle vise et les curriculums y afférents afin de garantir la prise en compte des droits des filles et des femmes ;
    - Garantir la qualité de l'EVRAS, via notamment une lecture genrée et propice à l'autonomisation (empowerment) des filles, des femmes et accroître la cohérence des pratiques d'intervention et des formations ;
    - Rédiger et adopter des guides des contenus en matière d'EVRAS s'inspirant en cela des propositions de l'OMS, de l'IPPF et le l'UNESCO ;
    - Créer un label « EVRAS écoles » généralisé à tous les établissements pour toutes les organisations souhaitant mener des animations dans les écoles tout au long du cursus et dès la maternelle... » ;
  - Mesure 2.72 : « Instaurer un cours sur l'EVRAS dans les cours généraux dispensés dans les IPPJ et les Centres pour mineurs et mineurs dessaisis et encourager sa mise en œuvre dans les animations données par les organismes labellisés » ;
  - Mesure 2.73 : « Poursuivre le programme « EVRAS en Jeunesse » et valoriser les ressources réalisées par les acteurs et actrices de terrain dans ce cadre ».
- **Plan d'Actions relatif aux Droits de l'Enfant (PADE) de la Fédération Wallonie-Bruxelles** (approuvé le 16.12.2020). La mesure 2.2 : « Lutter contre le harcèlement », mentionne également la nécessité de généraliser l'EVRAS dans l'enseignement obligatoire pour pouvoir répondre aux problématiques de harcèlement scolaire ;
- **Le Plan d'action national de lutte contre les violences basées sur le genre 2021-2025** (approuvé le 26.11.2021) mentionne la nécessité de réécrire l'accord de coopération entre les 3 entités fédérées. Cette réécriture porterait sur :
  - « une meilleure définition de l'EVRAS (en accord avec les critères internationaux) ;
  - des objectifs précis pour les animations EVRAS ;
  - les thématiques minimales qui seront abordées dans les animations ;
  - la précision des rôles des différents acteurs prenant part au processus ;
  - la labellisation obligatoire des intervenants EVRAS ».

## Définition de l'EVRAS

L'avant-projet de décret reprend la définition proposée par l'OMS-Europe, l'IPPF et l'UNESCO. L'exposé des motifs (p.1) propose quelques éléments de cette définition : « L'éducation sexuelle est un processus d'enseignement et d'apprentissage basé sur des aspects cognitifs, émotionnels, physiques et sociaux de la sexualité.

*Elle permet aux enfants et aux jeunes d'intégrer des connaissances, des compétences, des attitudes et des valeurs leur permettant de développer des relations sociales et sexuelles respectueuses, de faire des choix éclairés et d'assurer la protection de leurs droits. L'OMS reconnaît la sexualité comme un aspect fondamental de l'existence humaine qui mobilise des concepts tels que le sexe, l'identité et l'expression de genre, l'orientation sexuelle, le plaisir, l'intimité et la reproduction. La sexualité se vit et s'exprime tout au long de la vie. Elle est le résultat de l'interaction de facteurs biologiques, psychologiques, sociaux, économiques, politiques, éthiques, juridiques, historiques, religieux et spirituels. Ces multiples dimensions de la sexualité soulèvent aussi, mais pas uniquement, de nombreux enjeux de santé publique ».*

## Historique de la démarche

Dès le début des années 2000, la Communauté française s'est attelée à implanter des animations dans l'enseignement obligatoire (primaire et secondaire). En 2009, un premier accord de coopération Fédération Wallonie-Bruxelles – Région wallonne – COCOF a été conclu afin de généraliser des modules d'animation EVRAS dans toutes les écoles de la Fédération Wallonie-Bruxelles.

Depuis 2012, l'EVRAS fait partie des missions de **l'enseignement obligatoire**.

En 2013, un deuxième accord de coopération est conclu entre les 3 entités : il propose aux directions d'établissement de prendre des initiatives en matière d'EVRAS et recommande de travailler avec les centres Psycho-Médico-Sociaux (PMS), les services de Promotion de la Santé à l'École (PSE), les Centres de Planning Familial (CPF) et les ASBL thématiques.

En 2017, la Fédération Wallonie-Bruxelles a mis en place un dispositif spécifique « EVRAS en Jeunesse » fixant les conditions d'organisation et de subventionnement d'activités EVRAS à destination des jeunes de 12 à 30 ans, fréquentant des **structures de Jeunesse** en Fédération Wallonie-Bruxelles (labellisation de prestataires d'activités EVRAS et soutien à la réalisation d'animations, de formations et d'outils d'animation EVRAS).

Malgré ces avancées, des préoccupations importantes sont restées sans réponse, comme par exemple, une diversité des contenus d'animations EVRAS précisant parfois des défauts de cohérence, l'effet « one-shot » de ces animations, l'absence d'un suivi monitoré, le manque de formation des intervenants.

Le présent avant-projet de décret vise dès lors à réactualiser l'accord de coopération de 2013.

## Objectifs poursuivis par les 3 entités

### Pour le Gouvernement de la Fédération Wallonie-Bruxelles

Dans sa Déclaration de politique 2019-2024, le Gouvernement s'est engagé à généraliser l'EVRAS via des professionnels agréés, extérieurs à l'école, dont les Centres de Planning Familial. Il intégrera également la dimension LGBTQIA+ dans les formations EVRAS.

### Pour la COCOF

Dans sa Déclaration de politique générale, il est envisagé de réactualiser l'accord de coopération de 2013, d'adapter le cadre de référence commun et de poursuivre le développement du recueil de données communes.



La déclaration commune vise également à renforcer la communication et l'information sur tous les modes de contraception et sur les moyens de lutte contre les infections sexuellement transmissibles, dont les VIH et les hépatites.

### **Pour le Gouvernement wallon**

Le Plan de prévention et de promotion de la santé vise notamment, à « *améliorer la santé et les droits sexuels et reproductifs de la population en favorisant les conditions d'une sexualité épanouie et responsable* ».

Dans le Plan de Relance de la Wallonie, le projet 288 prévoit de « *renforcer les animations EVRAS via les Centres de Planning Familial* ».

## **2. EXPOSE DU DOSSIER**

---

La note du Gouvernement présente les nouveautés de cet accord de coopération :

### **Un cadre de référence commun**

La première étape a été de mettre en place les « stratégies concertées EVRAS » afin d'établir des objectifs et un cadre de référence commun au contenu des animations EVRAS. Ce travail a abouti à la réalisation d'un guide pour l'EVRAS à destination des acteurs et des actrices de l'EVRAS, pour des enfants âgés entre 5 et 18 ans.

L'accord de coopération a donc pour but de fixer les objectifs poursuivis par la tenue des activités EVRAS, celles-ci étant réalisées dans un périmètre de thématiques et de contenus tracés par le guide.

### **Label EVRAS commun**

Le label sera commun tant dans l'enseignement obligatoire que dans les secteurs de la Jeunesse et de l'aide à la Jeunesse.

Le point d'appui bruxellois et les PSE wallons mettent leur savoir-faire et leurs ressources à disposition des différents intervenant.e.s, des écoles ou des institutions de Jeunesse et d'aide à la Jeunesse en matière d'EVRAS.

Les opérateurs sont amenés à proposer un outil ou une activité EVRAS à destination des jeunes ou encore une formation à l'adresse d'animateur/trice.s EVRAS. Les candidats-opérateurs, constitués en ASBL, peuvent solliciter le label EVRAS s'ils répondent aux conditions de candidature prévues par l'accord de coopération.

Les Centres de Planning Familial qui disposent d'un agrément en vertu des législations régionales bénéficient automatiquement du label. Par contre, les Centres PMS et les PSE bénéficient également automatiquement du label, mais seulement pour le volet « animation ».

Les opérateurs se rendent reconnaissables par l'apposition d'un logo « Label EVRAS » commun et se voient assurés d'une publicité de leur label par les parties prenantes à l'accord via les pages web officielles des services compétents.

## Continuum de l'EVRAS tout au long du parcours scolaire obligatoire

### En milieu scolaire

- 1) Avec la mise en place du tronc commun, les contenus de l'EVRAS seront adaptés depuis la 3<sup>ème</sup> maternelle jusqu'à la 3<sup>ème</sup> secondaire.
- 2) Des opérateurs externes labellisés viennent compléter et développer les séquences d'apprentissage. Cette **intervention** est **obligatoire** pour les élèves de 6<sup>ème</sup> primaire et de 4<sup>ème</sup> secondaire de l'enseignement ordinaire et, pour l'enseignement spécialisé, pour les élèves de Maturité IV et de la Phase 4 des formes 3 et 4. Cette intervention est assurée par les **Centres de Planning Familial**.  
  
Les Centres de Promotion de la Santé wallons sont chargés d'assurer une coordination entre les Centres de Planning familial.
- 3) La **formation initiale** des enseignant.e.s et la **formation professionnelle continuée**, assurée par l'Institut de formation professionnelle continue (IFPC) et par les réseaux d'enseignement, intègrent les éléments nécessaires à la dispense des contenus décrits dans les référentiels du tronc commun.
- 4) « **Un.e facilitateur/trice EVRAS** » désigné.e au sein de l'Administration générale de l'enseignement est chargé.e de faire connaître et promouvoir le document thématique transversal aux référentiels du tronc commun ainsi que les ressources mises à disposition sur e-classe. Cette personne référente communiquera auprès des **relais** du pilotage et du système éducatif, ainsi qu'avec les opérateurs labellisés.
- 5) **Le service général de l'Inspection** est chargé **d'évaluer l'EVRAS** en milieu scolaire tous les 2 ans.

### En Jeunesse

L'accord de coopération prévoit que des opérateurs labellisés (à l'exception des CPMS et de des PSE) organiseront des activités EVRAS à destination des publics de 12 à 30 ans, organisées au sein des Organisations de Jeunesse et de leurs locales, des Centres de jeunes et/ou dans les organismes touchant directement cette tranche d'âge.

### En aide à la Jeunesse

L'accord de coopération impose la tenue d'activités tous les 6 mois au sein des Institutions publiques de Protection de la Jeunesse (IPPJ) et du Centre Communautaire pour Mineurs Dessais (CCMD).

## Gouvernance

### Comité d'attribution

Ses missions sont :

- Labellisation et retrait du label des opérateurs ;
- Reconnaissance des opérateurs labellisés souhaitant assurer une formation d'animateur/trice.s EVRAS pour les opérateurs labellisés ;
- Diffusion et publicité des opérateurs labellisés.

Le Comité se réunit une fois par an pour l'attribution et le renouvellement des labels. Il peut exceptionnellement se réunir pour examiner un retrait de label.

Il est composé de représentant.e.s de chaque administration compétente dans le cadre de cet accord.

La Direction de l'Égalité des chances de la Fédération Wallonie-Bruxelles en assure le secrétariat.

### Comité d'accompagnement

Ses missions sont :

- Veiller à la bonne application du présent accord de coopération ;
- Elaborer le cadastre des opérateurs EVRAS ;
- Consolider les monitorings des activités EVRAS ;
- Evaluer la mise en œuvre du présent accord de coopération ;
- Dégager les conditions de possibilité pour son extension future.

Il est composé de représentants du Comité d'attribution et des Ministres compétents pour les parties prenantes à l'accord.

La Direction de l'Égalité des chances de la Fédération Wallonie-Bruxelles en assure le secrétariat.

## Financement et engagements

### Fédération Wallonie-Bruxelles

- Pérennisation du financement des activités EVRAS en Jeunesse en milieu scolaire, dans les structures de Jeunesse et les institutions d'Aide à la Jeunesse : 100 000€ + 11 000€ ;
- Engagement d'un demi-ETP au sein de la Direction de l'Égalité des chances afin d'assurer les tâches du secrétariat : 37 500€ ;
- Désignation d'un.e facilitateur/trice EVRAS au sein de l'Administration générale de l'enseignement ;
- Contrôle de l'obligation, pour les pouvoirs organisateurs, d'organiser des activités minimales en enseignement ordinaire et spécialisé.

Soit 148 500€.

### Région wallonne

- Animations obligatoires dispensées par les **Centres de planning Familial** auprès de tous les élèves de l'enseignement ordinaire en 6<sup>ème</sup> primaire et en 4<sup>ème</sup> secondaire, ainsi que dans l'enseignement spécialisé en maturité IV, Phase 4, formes 3 et 4.

Soit 3 423 090,70€.

- Les 9 Centres Locaux de Promotion de la Santé recevront un subventionnement supplémentaire de 40 000€/an pour pouvoir assurer leur nouvelle mission (articuler les besoins des écoles avec les offres d'animations des plannings en Wallonie).

Soit 360 000€ par an.

Montant total : 3 783 090,7€.

## COCOF

Animations obligatoires dispensées par les **Centres de Planning Familial** auprès de tous les élèves de l'enseignement ordinaire en 6<sup>ème</sup> primaire et en 4<sup>ème</sup> secondaire, ainsi que dans l'enseignement spécialisé en maturité IV, Phase 4, formes 3 et 4 :

Soit 1 000 000€.

### 3. NOTE DE GENRE

---

La note de genre précise que l'avant-projet de décret aura « *un impact positif sur l'égalité entre les hommes et les femmes puisque, par le biais de la généralisation de l'EVRAS, le projet a directement pour objectif de renforcer l'égalité entre hommes et femmes, mais aussi de promouvoir la diversité et le respect de chacun.e dans les relations* ».

Cette note met également en évidence que la société patriarcale dans laquelle nous vivons fait qu'hommes et femmes ne sont pas égaux, notamment au niveau des relations affectives et sexuelles.

### 4. CONTENU DE L'ACCORD DE COOPERATION

---

#### Objectifs des activités EVRAS

- 1) Promouvoir l'EVRAS selon une approche positive et respectueuse, en considérant les différents aspects psycho-bio-médico-sociaux ;
- 2) Fournir une information de qualité et objective sur le corps et son développement, les enjeux de la sexualité, les droits sexuels et reproductifs, la diversité des modes et des styles de vie ;
- 3) Promouvoir le libre-choix, le respect, la responsabilité envers l'autre et soi-même, le consentement et l'égalité dans les relations amoureuses et les pratiques sexuelles ;
- 4) Favoriser la prise de conscience de l'importance de l'EVRAS autour de soi et pour soi, des choix offerts et des responsabilités de chacun et de chacune ;
- 5) Aider les enfants et les jeunes à développer des compétences personnelles qui leur permettront de poser des choix responsables, via une démarche de réduction des inégalités sociales et de genre en santé ;
- 6) Aider les enfants et les jeunes à prendre conscience de leurs ressentis relationnels, affectifs et sexuels et à comprendre leurs émotions, à développer l'estime de soi, la prise de conscience de ses besoins, désirs et valeurs ;
- 7) Promouvoir des attitudes relationnelles fondées sur l'écoute, le respect, le dialogue et l'acceptation des différences, encourager l'adoption de comportements préventifs ;
- 8) Promouvoir l'égalité de genre et déconstruire les stéréotypes de genre ;
- 9) Promouvoir une attitude positive à l'égard de chacun et de chacune, quelle que soit son orientation sexuelle ou amoureuse, son expression et identité de genre et ses caractéristiques sexuelles ;
- 10) Aider les jeunes à questionner leurs croyances et leurs préjugés, les ouvrir à d'autres modes de pensée ;

- 11) Prévenir la violence sous toutes ses formes dans tout type de relation affective et sexuelle ;
- 12) Sensibiliser les enfants et les jeunes, en fonction de leur maturité psycho-affective et de leur âge, aux questions de santé sexuelle et reproductive, aux comportements préventifs, à la contraception en ce compris masculine et au consentement médical ;
- 13) Informer les enfants et les jeunes de leurs droits, notamment en matière de santé sexuelle et reproductive, ainsi que des lieux, des ressources et des opérateurs labellisés ou agréés en la matière ;
- 14) Sensibiliser les enfants et les jeunes et développer leur sens critique quant aux messages et images véhiculées dans les médias, les publicités, les télé-réalités, les films et les musiques ainsi qu'aux usages des technologies de l'information et de la communication et du numérique.

### **Thématiques à aborder dans le cadre des activités EVRAS**

- 1) Sentiments et émotions dans les relations, la gestion et l'expression des désirs et des besoins, l'estime de soi, la confiance en soi ;
- 2) Relations interpersonnelles : affectives, amoureuses, amicales, familiales, les différentes formes de familles et les relations familiales, le respect de soi et des autres, le consentement et l'intimité, la communication bienveillante, l'appartenance à un groupe et le « vivre ensemble » ;
- 3) Corps et développement humain : anatomie et reproduction biologique, développement et puberté ;
- 4) Valeurs, cultures, société, droits et sexualités : normes sociales, culturelles et religieuses, systèmes de valeurs, influence du milieu de vie et des pairs, droits humains sexuels et génésiques, différences, discriminations, équité, tolérance et inclusion ;
- 5) Identités de genre, expression de genre, orientations sexuelles, le plaisir, la représentation des corps et des comportements sexuels ;
- 6) Violences : différents types et formes de violences, (cyber)harcèlement, violences intrafamiliales, violences sexuelles, violences basées sur le genre, violences gynécologiques et obstétricales, mutilations génitales féminines ;
- 7) Santé sexuelle et reproductive : notions de base, contraceptions féminines, masculines, d'urgence, endométriose, infections sexuellement transmissibles, conception et grossesse, (non)désir d'enfant, interruption volontaire de grossesse.

### **Centres référents de l'EVRAS**

Les centres référents sont :

- Le point d'appui EVRAS en Région de Bruxelles-Capitale ;
- Les 9 Centres Locaux de Promotion de la Santé (CLPS) en Région wallonne.

### **Missions**

Ils ont une mission d'accompagnement des acteurs en promotion de la santé, c'est-à-dire concevoir, répertorier, promouvoir, encadrer des activités, des initiatives, actions, expériences et outils pédagogiques réalisés en matière d'EVRAS. Ils :

- fournissent un appui aux acteurs dans leur recherche de ressources spécifiques en lien avec l'EVRAS. Dans ce cadre, ils peuvent servir d'interface entre ces acteurs et les opérateurs ;

- se tiennent disponibles pour accompagner méthodologiquement les opérateurs dans l'élaboration et la mise en œuvre de leur activité EVRAS ;
- apportent leur soutien aux opérateurs élaborant des outils pédagogiques en lien avec l'EVRAS ;
- mettent à disposition des acteurs et des opérateurs un centre de ressources « EVRAS » et accompagnent ceux-ci dans leur recherche d'outils pédagogiques.

Les CLPS sont chargés d'assurer la coordination entre les Centres de Planning Familial.

## **Opérateurs éligibles pour le label EVRAS commun**

Il existe 2 catégories d'opérateurs qui font l'objet d'une procédure spécifique :

### **1) Opérateurs privés**

Ce sont des opérateurs :

- sous statut d'association sans but lucratif ;
- proposant des activités d'animation ou de formation EVRAS à l'attention des enfants et des jeunes, destinées à l'éducation, la prévention, l'orientation, l'information, l'écoute et au conseil dans le champ de l'EVRAS ;
- disposant d'une expérience probante dans la réalisation d'activités EVRAS en milieu scolaire et non scolaire ;
- poursuivant des activités d'intérêt général ;
- ne poursuivant pas un objectif commercial et publicitaire et n'ayant pas fait l'objet de condamnation pour dérives sectaires ;
- promouvant la recherche du choix libre et éclairé, la lutte contre l'exclusion, le rejet du dogmatisme et de toute discrimination, l'égalité des genres et des sexes, la défense de la démocratie et de la citoyenneté ;
- garantissant le traitement sécurisé des données susceptibles d'être recueillies dans le cadre de leurs activités et s'engageant à ne faire aucun usage commercial de ces données ;
- produisant un extrait du casier judiciaire de type 2 vierge des animateurs et des animatrices ;
- engageant leurs animateurs et leurs animatrices à adopter une attitude bienveillante dans leurs échanges avec les enfants et les jeunes et respectueuse de leurs libertés, à garantir la confidentialité des échanges et à ne pas imposer d'opinion personnelle.

Le Gouvernement de la Communauté française fixe les conditions et critères d'éligibilité du label et octroie ou non le label à la fin de la procédure.

### **2) Opérateurs publics**

- Les Centres de Planning Familial agréés par les autorités régionales ;
- Les centres PMS-WBE et services PSE organisés et subventionnés par la Communauté française.

Ces 2 opérateurs publics bénéficient automatiquement du label EVRAS s'ils remplissent les conditions d'agrément, de reconnaissance, de fonctionnement ou de subventionnement fixés et contrôlés par leur autorité de tutelle. Ces autorités de tutelle transmettent chaque année la liste des opérateurs labellisés EVRAS au comité d'attribution.

## Création de 2 Comités spécifiques

### Comité d'attribution

Ces missions sont :

- Labellisation des opérateurs privés (label EVRAS) ;
- Reconnaissance des opérateurs labellisés en tant que formateur EVRAS ;
- Publicité des opérateurs labellisés.

Il se compose :

- Pour la Communauté française : du/de la Facilitateur/trice EVRAS et d'un.e membre :
  - de la Direction de l'Égalité des chances ;
  - du Service Jeunesse ;
  - de l'Administration générale de l'Aide à la Jeunesse ;
  - du Service général de l'Inspection de l'Enseignement ;
  - de la Direction de la Promotion de la Santé à l'École de l'ONE.
- Pour la Région wallonne : d'un.e membre de la Direction de la Promotion de la Santé, Prévention et Surveillance des maladies de l'AVIQ ;
- Pour la COCOF : d'un.e membre des services du Collège de la COCOF.

La Présidence est assurée de manière tournante par les représentant.e.s des différentes entités. La durée du mandat est de 3 ans. Le Secrétariat est assuré par la Direction de l'Égalité des Chances du Ministère de la Communauté française.

### Comité d'accompagnement

Ces missions sont :

- Veiller à la bonne application du présent accord de coopération ;
- Elaborer le cadastre des opérateurs EVRAS ;
- Consolider les monitorings des activités EVRAS communiqués par les autorités de tutelle ;
- Evaluer la mise en œuvre du présent accord ;
- Actualiser, si nécessaire, la liste minimale et non exhaustive des thématiques des activités EVRAS.

Il se compose :

- des représentant.e.s du Comité d'attribution ;
- d'un.e représentant.e des Ministres du Gouvernement de la Région wallonne ;
- d'un.e représentant.e du Collège de la COCOF ;
- d'un.e représentant.e du Gouvernement de la Communauté française ;

qui ont, dans leurs compétences, les matières liées à la Santé, la Jeunesse, l'Aide à la Jeunesse, l'Égalité des Chances et les Droits des femmes.

Il peut s'adjoindre de l'expertise des représentant.e.s des secteurs visés par la généralisation de l'EVRAS.

Il se réunit a minima une fois par an pour assurer :

- le monitoring ;
- la mise à jour du cadastre ;
- le suivi de la mise en œuvre de la généralisation de l'EVRAS.

## **Procédure d'octroi et de retrait du label EVRAS commun**

### **Conditions pour déposer une candidature**

- Démontrer de la qualité de la formation des animateurs et animatrices en EVRAS, actifs en leur sein : bonne connaissance dans les thématiques et contenus de l'EVRAS, formation continue, expérience en animation... ;
- Démontrer de la qualité des animations : capacité à assurer des animations de qualité pour accroître les capacités critiques des enfants et des jeunes, leur savoir-faire et leur savoir-être.

Les opérateurs privés peuvent introduire une demande de label « EVRAS général » ou « EVRAS thématique » s'ils souhaitent aborder exclusivement une partie des contenus.

Le Comité d'attribution analyse les demandes de candidature et de renouvellement du label EVRAS une fois par an, au plus tard dans les 30 jours calendrier suivant la date limite de remise des candidatures ou demandes de renouvellement de label. Il remet un avis motivé sur ces demandes.

Les avis et vérifications du Comité d'attribution sont transmis aux ministres de la Communauté française en charge de l'Égalité des chances, de la Jeunesse et de l'Enseignement obligatoire.

Dans les 30 jours calendrier de la notification des avis, le Gouvernement de la Communauté française décide, sur base de l'avis motivé du Comité d'attribution de l'octroi ou du renouvellement du label EVRAS.

Le Secrétariat notifie la décision motivée du Gouvernement de la Communauté française aux opérateurs candidats, par envoi recommandé dans un délai de 15 jours calendrier à dater de la décision.

Le Comité d'accompagnement communique la liste de l'ensemble des opérateurs labellisés EVRAS aux gouvernements parties à l'accord dans un délai de 15 jours calendrier à dater de la décision.

### **Durée du label et publicité**

Le label est attribué aux prestataires pour une durée de 3 ans à dater de la notification de son octroi. Il est renouvelable de 3 ans en 3 ans.

Les opérateurs labellisés EVRAS sont repris sur les sites internet pertinents des parties à l'accord. Ces pages sont mises à jour après chaque décision d'octroi, de renouvellement ou de retrait du label.

Les opérateurs labellisés s'engagent à apposer le logo « Label EVRAS » sur leurs publications et sur toute communication relative à leurs activités menées dans le cadre de l'EVRAS.

### **Retrait du label**

Le label peut être retiré à tout moment si les conditions et critères ne sont plus rencontrés.



### **Au niveau des opérateurs privés**

Le Comité d'attribution analyse, d'initiative ou sur demande d'un des gouvernements parties à l'accord, si ces conditions et critères sont rencontrés et remet un avis motivé aux ministres de la Communauté française en charge de l'Égalité des chances, de la Jeunesse et de l'Enseignement obligatoire.

Dans les 30 jours calendrier de la notification de cet avis, le Gouvernement de la Communauté française décide du maintien ou du retrait du label EVRAS.

En cas de retrait, le Secrétariat notifie la décision motivée du Gouvernement à l'opérateur et au Comité d'accompagnement par envoi recommandé dans un délai de 15 jours calendrier à dater de la décision.

### **Au niveau des opérateurs publics**

Les autorités régionales, le Service général de l'Inspection de l'Enseignement et l'ONE s'assurent de la conformité des animations EVRAS organisées en milieu scolaire par les centres et services dont ils ont la tutelle avec le « guide EVRAS ».

Ces autorités transmettent chaque année au Comité d'attribution la liste des opérateurs EVRAS reconnus.

## **Procédure de formation des animateurs et animatrices EVRAS**

Les animateurs et animatrices EVRAS des opérateurs labellisés doivent suivre une formation qui est dispensée par des formateurs EVRAS issus des opérateurs privés labellisés « formateur EVRAS » :

- Formation initiale de minimum 6 jours sur les contenus de base EVRAS ;
- Formation continuée de minimum 2 jours, tous les 3 ans, pour les animateurs et animatrices ayant déjà effectué des animations EVRAS ou déjà suivi la formation initiale.

Les opérateurs privés devront justifier de la formation adéquate suivie par leur personnel lors de la demande de labellisation ou de son renouvellement. Pour les opérateurs publics, l'obligation de formation du personnel est contrôlée par leur autorité de tutelle.

## **Procédure d'octroi et de retrait du label « Formateur EVRAS »**

### **Pour les opérateurs privés**

Les opérateurs labellisés doivent démontrer leur capacité à assurer la formation adéquate des animateurs et animatrices EVRAS aux enjeux repris par le présent accord. A tout le moins, démontrer leur capacité à mettre en œuvre des formations au moyen d'un plan de formation reprenant les thématiques et les contenus qui seront abordés. Les formateurs et formatrices doivent également démontrer l'expérience utile et les compétences leur permettant de dispenser ces formations.

Le Comité d'attribution analyse les demandes d'octroi et de renouvellement de la reconnaissance des formateurs EVRAS une fois par an, au plus tard dans les 30 jours calendrier suivant la date limite de remise des candidatures ou demandes de renouvellement de label. Il remet un avis motivé sur ces demandes d'agrément.

Un même opérateur peut introduire une demande en tant que candidat au label « EVRAS » et en tant que « formateur EVRAS » reconnu. L'obtention du label « EVRAS » est une condition nécessaire à l'octroi de la reconnaissance de « formateur EVRAS ».

Les avis et vérifications du Comité d'attribution sont transmis aux ministres de la Communauté française en charge de l'Égalité des chances, de la Jeunesse et de l'Enseignement obligatoire.

Dans les 30 jours calendrier de la notification des avis, le Gouvernement de la Communauté française décide, sur base de l'avis motivé du Comité d'attribution de la reconnaissance de l'opérateur en tant que formateur EVRAS.

Le Secrétariat notifie la décision motivée du Gouvernement de la Communauté française aux opérateurs candidats et au Comité d'accompagnement, par envoi recommandé dans un délai de 15 jours calendrier à dater de la décision.

### Pour les opérateurs publics

Les Fédérations et les Centres de Planning Familial subventionnés par la COCOF sont **automatiquement** reconnus comme « Formateurs EVRAS ».

Les Fédérations et les Centres de Planning Familial subventionnés par la Région wallonne peuvent être reconnus comme « Formateurs EVRAS » par l'introduction auprès de l'AVIQ d'une **déclaration sur l'honneur** affirmant leur capacité à assurer la formation adéquate des animateurs et animatrices EVRAS aux enjeux pris dans le présent accord.

Ces autorités transmettent chaque année au Comité d'attribution la liste des formateurs EVRAS reconnus.

Le Comité d'accompagnement communique la liste de l'ensemble des formateurs EVRAS aux Gouvernements parties à l'accord dans un délai de 15 jours calendrier à dater de la décision.

Le label est attribué aux prestataires pour une durée de 3 ans à dater de la notification de son octroi. Il est renouvelable de 3 ans en 3 ans.

A titre transitoire, les opérateurs bénéficiant du label « EVRAS en Jeunesse » délivré par la Communauté française, sont considérés comme disposant du label EVRAS pour la durée restante de ce label.

### Retrait du label

Le label peut être retiré à tout moment si les conditions et critères ne sont plus rencontrés.

### Au niveau des opérateurs privés

Le Comité d'attribution analyse, d'initiative ou sur demande d'un des gouvernements parties à l'accord, si ces conditions et critères sont rencontrés et remet un avis motivé aux ministres de la Communauté française en charge de l'Égalité des chances, de la Jeunesse et de l'Enseignement obligatoire.

Dans les 30 jours calendrier de la notification de cet avis, le Gouvernement de la Communauté française décide du maintien ou du retrait du label « Formateur EVRAS ».

En cas de retrait, le Secrétariat notifie la décision motivée du Gouvernement à l'opérateur et au Comité d'accompagnement par envoi recommandé dans un délai de 15 jours calendrier à dater de la décision.

## Au niveau des opérateurs publics

Les autorités régionales s'assurent de l'effectivité des formations d'animateurs et d'animatrices EVRAS et de la conformité de ces formations avec le « guide EVRAS ».

## Modalités d'inscription de l'EVRAS dans les différents secteurs

### En milieu scolaire

Les pouvoirs organisateurs et les équipes éducatives sont responsables de la mise en œuvre et de la coordination de l'EVRAS dans leurs établissements scolaires. Ils s'appuient sur :

- Le guide « EVRAS » qui est intégré aux référentiels du tronc commun ;
- la plate-forme de ressources e-classe, régulièrement alimentée d'informations, de supports et ressources relatives à l'EVRAS.

Complémentaire à cette formation continue, des animations spécifiques, assurées par des opérateurs disposant du label EVRAS (prioritairement les Centres de Planning Familial agréés) sont organisées :

- En 6<sup>ème</sup> primaire de l'enseignement ordinaire : 1 animation de 2 h ;
- En 4<sup>ème</sup> secondaire de l'enseignement ordinaire : 1 animation de 2 h ;
- Dans l'enseignement spécialisé, en maturité 4 et en phase 4 des formes 3 et 4 : 4 animations d'une heure.

Les enseignants et les équipes éducatives seront formés aux différentes thématiques EVRAS, soit via la formation initiale, soit via la formation continue.

La Direction générale de l'Enseignement obligatoire désigne, en son sein, un.e facilitateur/trice EVRAS, chargé.e :

- de faire connaître et promouvoir le guide EVRAS et la plate-forme de ressources e-classe ;
- de communiquer régulièrement auprès des directeurs de zone et des délégués au contrat d'objectif, ainsi qu'auprès des inspecteurs sur les contenus EVRAS et sur les opérateurs labellisés.

La mise en œuvre généralisée de l'EVRAS fera l'objet d'une évaluation tous les 2 ans. Sur proposition générale de l'Inspection, le Gouvernement de la Communauté française détermine les modalités objectives et raisonnables de cette évaluation.

Afin de mobiliser les acteurs et les actrices, la Communauté française s'engage à mobiliser les écoles sur les enjeux de l'EVRAS à travers une circulaire à chaque début d'année scolaire. Elle s'engage également à sensibiliser les futurs professionnels de l'enseignement dans le cadre de leur formation initiale et continue.

### En Jeunesse

L'EVRAS en Jeunesse est un dispositif de subventionnement des activités EVRAS à destination des jeunes de 12 à 30 ans fréquentant des structures de Jeunesse, comme les maisons de jeunes, les centres de rencontres et d'hébergement, les centres d'information des jeunes et leurs fédérations. Toute activité EVRAS est développée soit par des opérateurs privés, soit par les Fédérations et les Centres de Planning Familial.

## En Aide à la Jeunesse

L'objectif est de développer l'EVRAS au sein des Institutions publiques de Protection de la Jeunesse et du Centre communautaire pour mineurs dessaisis.

Les directions et les équipes éducatives font appel aux opérateurs labellisés en vue d'organiser les activités précitées :

- Dans les 15 unités des Institutions Publiques de Protection de la Jeunesse : 1 animation tous les 6 mois ;
- Dans le Centre communautaire pour mineurs dessaisis : 1 animation tous les 6 mois.

## Evaluation de l'EVRAS

Chaque autorité de tutelle établit, chaque année et au plus tard le 31 mars qui suit l'année de référence concernée, le monitoring des activités EVRAS réalisé par les opérateurs reconnus et rend compte du respect de l'obligation de formation pour chacun d'eux. A savoir :

- L'AVIQ et la COCOF, concernant les obligations et activités effectuées par les opérateurs des Fédérations et des Centres de Planning Familial ;
- L'Administration générale de l'Enseignement obligatoire et l'ONE concernant les obligations et activités effectuées par les opérateurs des Fédérations et des Centres de Planning Familial ;
- La Direction de l'Egalité des Chances du Ministère de la Communauté française pour les obligations et les opérateurs privés.

Chaque autorité communique son monitoring au Comité d'accompagnement, lequel consolide les informations qui lui sont communiquées et les tient à disposition de toutes les parties.

La prise en charge des coûts doit permettre de rencontrer l'obligation de tenue de ces animations pour les années 2023-2024 et 2024-2025.

Le présent accord de coopération fait l'objet d'une évaluation complète tous les 4 ans.

## 5. AVIS

---

Le CWEHF émet un **avis favorable** au projet de décret moyennant la prise en compte des remarques suivantes :

### 5.1. Remarques générales

La réactualisation de l'accord de coopération de 2013 répond aux difficultés qui ont été rencontrées sur le terrain, notamment au niveau de l'uniformité des thématiques à aborder dans le cadre des animations EVRAS et au niveau de la qualité des animateurs et animatrices chargé.e.s de sensibiliser les enfants et les jeunes à l'EVRAS. Le fait que le Guide EVRAS soit intégré en annexe de l'accord de coopération mais aussi aux référentiels du tronc commun constitue une avancée remarquable pour consolider un cadre de référence commun en matière d'EVRAS.

Le CWEHF est également favorable à ce que l'EVRAS puisse être intégrée dans divers cours tout au long du parcours scolaire obligatoire, indépendamment des années-clés où une animation obligatoire est organisée dans certaines classes.

## Points d'appui EVRAS

Art. 6, §5 : le CWEHF constate que les CLPS wallons sont chargés de la coordination entre les Centres de Planning Familial, mission qui est également dévolue aux Fédérations des Centres de Planning Familiaux.

Dès lors, le CWEHF demande de préciser cette mission de manière à mieux différencier le rôle des CLPS et des Fédérations.

## Labellisation de l'EVRAS

Art. 9, § 1<sup>er</sup> :

Sachant que le présent label commun s'inspire largement du label « EVRAS en Jeunesse », le CWEHF demande qu'une évaluation sur les critères d'obtention et sur le dispositif « EVRAS en Jeunesse » soit réalisée au préalable, afin de pouvoir reformuler, s'il échet, les conditions et les critères d'éligibilité dans le cadre de ce nouveau label EVRAS commun.

A tout le moins, le CWEHF attire l'attention sur la clarté des conditions et des critères d'éligibilité qui seront fixées par arrêté d'exécution, afin d'éviter la labellisation d'ASBL problématiques.

Art.9, § 2 :

Le CWEHF constate que parmi les opérateurs publics mentionnés, il manque, pour le 1<sup>o</sup> : la Fédération des Centres de Planning Familial. Il manque également les Fédérations des Centres de Planning Familial et les Centres de Planning Familial subventionnés par la COCOF. Un 3<sup>o</sup> point devrait donc être ajouté.

Pour le 2<sup>o</sup>, SORALIA demande d'éclaircir dans quel cadre les CPMS et les PSE reçoivent une labellisation automatique. En effet, le CWEHF soulève une incohérence :

- Dans la note rectificative au Gouvernement wallon, il est mentionné que « les Centres de Planning Familial... bénéficient automatiquement du label. Il en va de même pour les CPMS et le PSE en matière d'animation uniquement ».
- Dans le projet d'accord de coopération, on ne mentionne pas la restriction « animation » pour les CPMS et les PSE.

Par ailleurs, il a été rapporté que, sur le terrain, tous les CPMS et les PSE ne sont pas intéressés ou concrètement formés à l'EVRAS. Dans ce cadre, l'octroi automatique du label à tous les CPMS et PSE semblent un peu trop généraliste. Le CWEHF demande de s'assurer que l'EVRAS soit ajoutée à leurs missions décrétales.

Art.12 :

Le projet d'accord de coopération prévoit la labellisation d'un label thématique. Le CWEHF demande que les opérateurs puissent quand même être formés sur l'ensemble des thématiques du guide EVRAS de manière à éviter qu'une ASBL de type « EVRAS thématique » propage des informations qui seraient biaisées ou fausses sur d'autres thématiques.

## Retrait du label

Art.13 :

Le projet d'accord de coopération ne définit pas la procédure en cas de retrait de label d'un opérateur public. En effet, en cas de retrait, il y aurait lieu de mentionner que l'autorité de tutelle notifie la décision motivée à l'opérateur, en plus du transmis de la liste des opérateurs EVRAS reconnus ou des formateurs EVRAS reconnus.

Il serait également opportun que le Comité d'attribution puisse transmettre la liste de l'ensemble des opérateurs labellisés EVRAS et de formateurs EVRAS reconnus aux gouvernements parties à l'accord dans un délai de 15 jours calendrier à dater de la décision de retrait.

Le CWEHF propose également d'ajouter :

§4 : Pour les opérateurs visés à l'art 9, §2, 3°, la COCOF doit s'assurer, auprès des centres dont elle a la tutelle, de la conformité des animations avec le « Guide pour l'EVRAS ».

## Formation

Le projet d'accord de coopération prévoit 2 types de formation :

- la formation des animateurs/trices EVRAS de 1<sup>ère</sup> ligne qui réaliseront des animations auprès des enfants et des jeunes ;
- la formation des formateurs EVRAS chargés de dispenser des formations auprès des animateur/trices de 1<sup>ère</sup> ligne ou chargés de créer des outils pédagogiques.

Le CWEHF relève que le projet ne précise pas les contenus de ces 2 types de formation. Or, ces formations nécessitent des compétences différentes en fonction de l'objectif poursuivi. Il demande des précisions sur ce point.

Art.17, §2 : Le CWEHF constate qu'il existe 2 procédures différentes selon l'autorité de tutelle pour faire connaître les Fédérations et les Centres de Planning Familial en tant que « Formateurs EVRAS ».

Dans un souci de lisibilité et d'harmonisation, le CWEHF demande de revoir ce paragraphe de manière à uniformiser la procédure entre les 2 entités.

## Comité d'accompagnement et Comité d'attribution

Art.32 :

Le CWEHF prend acte que le **Comité d'accompagnement** a plusieurs missions visant la bonne application de la mise en œuvre de ce présent projet d'accord de coopération, son évaluation ainsi que la possibilité de revoir la liste minimale des thématiques.

Dans 2 articles (art.10, art.17), le Comité d'accompagnement a une mission supplémentaire, à savoir transmettre la liste de l'ensemble des opérateurs labellisés EVRAS ou reconnus Formateurs EVRAS aux gouvernements parties de l'accord. Par ailleurs, le CWEHF constate que toutes les autorités de tutelle transmettent chaque année la liste des opérateurs (EVRAS et formateurs EVRAS) au **Comité d'attribution**.

Etant donné que parmi les missions attribuées au Comité d'attribution, il est prévu la publicité des opérateurs labellisés, le CWEHF propose que ce soit le **Comité d'attribution** qui prenne également en charge la transmission des listes actualisées aux gouvernements parties à l'accord.

Art.22 :

Le CWEHF estime pertinent d'ajouter des personnes ou des représentant.e.s du terrain dans le Comité d'attribution pour enrichir l'expertise de ce Comité amené à décider des octrois ou retraits de labels.

Art. 32 :

Le CWEHF demande de préciser qui assurera la présidence du Comité d'accompagnement.

### Animations EVRAS en milieu scolaire

Art. 23 :

Cet article mentionne un risque de confusion au niveau des opérateurs retenus pour réaliser les animations obligatoires dans les classes-clés des écoles :

- le §5, al.1 mentionne que les formations spécifiques seront assurées à titre principal par des opérateurs disposant du label EVRAS (c'est-à-dire les Fédérations et Centres de Planning Familial) ;
- le §5 al.2 mentionne qu'à partir de 2023-2024, les Pouvoirs organisateurs et les équipes éducatives font appel prioritairement aux Centres de Planning Familial.

Le CWEHF craint que les pouvoirs locaux et équipes éducatives aient trop de latitudes pour choisir d'autres opérateurs que les Fédérations et Centres de Planning Familial. Cette zone d'ombre risque d'entraîner des conséquences fâcheuses sur le subventionnement des Fédérations et des Centres de Planning Familial. Dès lors, le CWEHF demande de s'assurer que les Centres de Planning Familial ne puissent être mis en faute si les écoles décident de ne pas les inviter dans leurs établissements. Il serait également pertinent de mentionner les conséquences pour les écoles et les autres institutions du non-respect de cet accord de coopération et de s'assurer que cela ne retombe pas sous la responsabilité des opérateurs.

Le CWEHF relève également que, fréquemment, les Centres de Planning Familial réalisent des animations en partenariat avec d'autres Centres de Planning Familiaux, CPMS et PSE ou même d'autres associations spécifiques. Le texte devra clarifier si les coopérations sont prises en compte ou non au niveau des animations obligatoires, tant dans l'enseignement ordinaire que dans le spécialisé.

Art.24 versus art.27 :

Le CWEHF constate que ces 2 articles présentent des engagements politiques différents, que ce soit au niveau de la formation initiale ou de la formation continue. En effet, l'article 24 mentionne une formation initiale des futurs enseignants et une formation continue des enseignants.

Par contre, l'art. 27 mentionne la distribution d'une circulaire à chaque début d'année scolaire et une sensibilisation des futurs enseignants dans le cadre de leur formation initiale et continue.

Le CWEHF demande de revoir ces 2 articles, car former ou sensibiliser aux thématiques EVRAS visent 2 objectifs différents, avec des conséquences également différentes.

### Autorités politiques et administratives responsables

#### Au niveau de la transmission des avis émis par le Comité d'attribution

Le projet prévoit que le Comité d'attribution transmette ses avis et vérifications aux Ministres de la Communauté française en charge de l'Égalité des chances, de la Jeunesse et de l'Enseignement obligatoire.

Le CWEHF demande que les avis soient également transmis aux Ministres de l'Aide à la Jeunesse (puisque l'EVRAS est étendu au milieu de l'Aide à la Jeunesse), de la Santé et des Droits des femmes, afin de pouvoir garantir la bonne intégration de la dimension de genre dans le domaine de la Santé et en particulier, en ce qui concerne l'EVRAS.

#### Au niveau de l'intitulé des autorités responsables

Le CWEHF demande de clarifier ou de corriger l'intitulé des différentes autorités qui interviennent dans la mise en œuvre de l'accord de coopération. A titre d'exemple :

- L'art.13, §3 mentionne « *le Service général de l'inspection de l'Enseignement* » alors que l'art. 33 mentionne « *l'Administration générale de l'Enseignement* » ;
- L'art.13, §3 mentionne « l'Office Nationale de l'Enfance (ONE). Il y a lieu de lire « Office de la Naissance et de l'Enfance ».
- L'art.25 mentionne « *la Direction générale de l'Enseignement obligatoire* », alors que l'exposé du dossier (p.7 (5)) mentionne « *l'Administration générale de l'enseignement* », au sein de laquelle sera créé un.e Facilitateur.trice EVRAS.

## 5.2. Remarques particulières

Pour plus de lisibilité, les propositions de modifications/d'ajouts sont écrites en couleur dans le texte de l'avant-projet originel.

<p style="text-align:center"><b>ACCORD DE COOPERATION ENTRE LA COMMUNAUTE FRANCAISE, LA REGION WALLONNE ET LA COMMISSION COMMUNAUTAIRE FRANÇAISE RELATIF A LA GENERALISATION DE L'EDUCATION A LA VIE RELATIONNELLE, AFFECTIVE ET SEXUELLE</b></p>
---

**p.1 :**

...

Vu le décret wallon du 11 avril 2014 visant à la mise en œuvre des résolutions de la Conférence des Nations unies sur les femmes à Pékin de septembre 1995 et intégrant la dimension du genre dans l'ensemble des politiques régionales ;

« Vu le décret wallon du 3 mars 2016 visant à la mise en œuvre des résolutions de la Conférence des nations unies sur les femmes à Pékin de septembre 1995 et intégrant la dimension de genre dans l'ensemble des politiques régionales, pour les matières réglées en vertu de l'article 138 de la Constitution » ;

Vu le décret de la Communauté française du 7 janvier 2016 relatif à l'intégration de la dimension de genre dans toutes les politiques de la Fédération Wallonie-Bruxelles :

....



p.2 :

...

Considérant le Plan bruxellois de lutte contre les violences faites aux femmes du 16 juillet 2020 ;

Considérant le Plan « droits des femmes » 2020-2024 de la Fédération Wallonie-Bruxelles du 17 septembre 2020 ;

Considérant le Plan intra-francophone de lutte contre les violences faites aux femmes 2020-2024 du 26 novembre 2020 ;

....

## Chapitre 2 - Thématiques et contenus des activités EVRAS

**Art.4 :** Les thématiques et contenus des activités EVRAS intègrent les balises et apprentissages issus du Guide pour l'EVRA.

p.7 :

- 3° corps et développement humain tant des garçons que des filles : l'anatomie et la reproduction biologique, le cycle menstruel, le développement et la puberté ;
- 4° valeurs, cultures, société, droits et sexualités : les normes sociales, culturelles et religieuses, les systèmes de valeurs ; les influences du milieu de vie et des pairs ; les droits humains sexuels et génésiques ; les différences, les discriminations, l'équité, l'égalité hommes-femmes, les violences sexistes et sexuelles, la tolérance et l'inclusion.

## TITRE 3 – Les opérateurs communs de l'EVRA, leur labellisation et leur agrément

p.8 :

### Chapitre 1<sup>er</sup> – Les Points d'appui EVRAS

**Art.6** § 1<sup>er</sup>. La Ministre en charge de la promotion de la santé au sein de la Commission communautaire française assure la mise en place et le fonctionnement d'un point d'appui EVRAS situé sur le territoire de la Région de Bruxelles-Capitale. La Ministre en charge de la promotion de la santé en Région wallonne assure que les Centres Locaux de Promotion de la Santé (CLPS) situés dans chacun des arrondissements ou groupes d'arrondissement suivants : Nivelles, Ath – Tournai – Mouscron – Comines, Charleroi – Thuin, Mons – Soignies, Huy – Waremme, Liège, Verviers, Namur – Dinant – Philippeville, Arlon – Bastogne – Marche-en-Famenne – Neufchâteau – Virton, remplissent, conformément à l'article 410/1, §1<sup>er</sup>, 2°, du Code wallon de l'action sociale et de la santé, leur mission d'accompagnement des acteurs en promotion de la santé de leur territoire sur le développement de projets agissant sur les déterminants de la santé.

§ 2. Le Gouvernement wallon et le Collège de la Commission communautaire française veillent respectivement à ce que les CLPS situés en Wallonie et le centre bruxellois de promotion de la santé le point d'appui EVRAS bruxellois assurent les missions relatives à l'EVRA chacun pour son ressort territorial.

§ 3. Le point d'appui EVRAS bruxellois et les CLPS wallons ont pour missions de concevoir, de répertorier, de promouvoir, et d'encadrer des activités, initiatives, actions, expériences, outils pédagogiques réalisés en matière d'EVRAS en Communauté française, à destination des publics visés au Titre 4 du présent accord.

...

§5. Les CLPS wallons sont chargés d'assurer une coordination entre les différentes **Fédérations de Centres de Planning Familial** situées sur leur territoire de manière à opérationnaliser le dispositif prévu à l'article 23, §5, alinéa 2.

Le CWEHF demande de préciser la mission des CLPS par rapport à celle des Fédérations. Vise-t-on une coordination entre les différentes Fédérations et les Centres de Planning Familial ?

## **Chapitre 2 – Le label EVRAS**

....

### *Section 3 – Catégories d'opérateurs et critères d'éligibilité*

#### **Art.9 :**

Les catégories d'opérateurs suivants peuvent prétendre au label « EVRAS » :

...

#### **p.10 :**

§ 2. Par dérogation au §1<sup>er</sup>, bénéficient automatiquement du label EVRAS s'ils remplissent les conditions d'agrément, de reconnaissance, de fonctionnement ou de subventionnement fixés et contrôlés par leur autorité de tutelle :

1° les **Fédérations et les Centres de Planning Familial** agréés par les autorités régionales ; (**voir art.17, §2 pour justifier cet ajout**)

2° les Centres PMS-WBE et services PSE organisés ou subventionnés par la Communauté française.

3° « **Les Fédérations et les Centres de Planning Familial subventionnés par la COCOF** » (**voir art.17, §2**).

A titre d'information, les autorités de tutelle des opérateurs visés aux 1° et 2° transmettent chaque année au Comité d'attribution visé au Chapitre 4 la liste des opérateurs labellisés EVRAS.

§ 3. Pour toutes les catégories d'opérateurs EVRAS, les animateurs et animatrices en charge des animations EVRAS auprès des enfants et des jeunes sont obligés d'avoir suivi une formation dispensée par les opérateurs **de formation EVRAS** compétents pour ce faire en vertu du chapitre 3 du présent Titre.

### *Section 4 – Procédure d'octroi et procédure de retrait du Label*

**Art.10 :** Le Comité d'attribution visé au Chapitre 4 a pour mission d'analyser les demandes de candidatures et de renouvellement du label EVRAS une fois par an, au plus tard dans les **30 trente** jours calendrier suivant la date limite de remise des candidatures ou demandes de renouvellement de label. Il remet un avis motivé sur les demandes de labellisation EVRAS introduites par les opérateurs visés à l'article 9, §1<sup>er</sup> du présent accord.

Les avis et vérifications du comité d'attribution visé au Chapitre 4 sont transmis aux Ministres de la Communauté française en charge de l'Égalité des chances, de la Jeunesse **et de l'Aide à la Jeunesse** et de l'Enseignement obligatoire, **de la Santé et des Droits des femmes**.

**p.11 :**

Dans les ~~30~~ **trente** jours **calendrier** de la notification des avis susvisés, le Gouvernement de la Communauté française décide sur base de l'avis motivé du comité d'attribution visé au Chapitre 4 de l'octroi ou du renouvellement du label EVRAS.

Le Secrétariat notifie la décision motivée du Gouvernement de la Communauté française aux opérateurs candidats **et au Comité d'attribution**, par envoi recommandé dans un délai de quinze jours calendrier à dater de la décision.

~~Le comité d'accompagnement visé au Titre 5~~ **Le Comité d'attribution** communique la liste de l'ensemble des opérateurs labellisés EVRAS aux gouvernements parties à l'accord dans un délai de quinze jours calendrier à dater de la décision.

...

**Art.13 :** § 1<sup>er</sup>. Pour les opérateurs visés à l'article 9, §1<sup>er</sup>, le label peut être retiré à tout moment si les conditions et critères fixés dans le présent Chapitre ne sont plus rencontrés.

Le Comité d'attribution visé au Chapitre 4 a pour mission d'analyser, d'initiative ou sur demande d'un des Gouvernements partie à l'accord, si ces conditions et critères sont rencontrés et de remettre un avis motivé aux Ministres de la Communauté française en charge de l'Égalité des chances, de la Jeunesse **et de l'Aide à la Jeunesse** et de l'Enseignement obligatoire, **de la Santé et des Droits des femmes**.

Dans les ~~30~~ **trente** jours calendrier de la notification de cet avis, le Gouvernement de la Communauté française décide du maintien ou du retrait du label EVRAS.

**p.12 :**

§ 2. Pour les opérateurs visés à l'article 9, §2, 1<sup>o</sup>, les autorités régionales s'assurent, auprès des centres dont ils ont la tutelle, de la conformité des animations avec le « Guide pour l'EVRAS ».

§ 3. Pour les opérateurs visés à l'article 9, §2, 2<sup>o</sup>, le Service général de l'Inspection de l'Enseignement (**l'article 33, tiret 2 mentionne une autre nomination : « Administration générale de l'enseignement »**) et ~~l'Office National de l'Enfance~~ **l'Office de la Naissance et de l'Enfance (ONE)** s'assurent auprès des centres et services dont ils ont respectivement la tutelle et qui proposent une animation EVRAS en milieu scolaire, de leur conformité avec le « Guide pour l'EVRAS ».

§ 4 : Pour les opérateurs visés à l'article 9, §2, 3<sup>o</sup>, la COCOF s'assure auprès des **Fédérations et des Centres** dont elle a la tutelle de la conformité des animations avec le « Guide pour l'EVRAS ».

A titre d'information, les autorités visées aux paragraphes 2<sup>o</sup>, 3<sup>o</sup> **et 4<sup>o</sup>** transmettent chaque année au Comité d'attribution visé au Chapitre 4 la liste des opérateurs EVRAS reconnus.

Il manque la transmission de la liste des opérateurs labellisés EVRAS aux gouvernements parties à l'accord. Il y a lieu d'ajouter que ce Comité d'attribution communique la liste de l'ensemble des opérateurs labellisés EVRAS aux gouvernements parties à l'accord dans un délai de quinze jours calendrier à dater de la décision de retrait.

#### *Section 5 – Durée du label*

**Art.14 :** Le label est attribué aux prestataires opérateurs pour une durée de trois ans à dater de la notification de son octroi. Il est renouvelable de trois ans en trois ans.

...

#### **p.13 :**

#### *Section 2 – Catégories de formateurs, procédure de reconnaissance et procédure de retrait*

**Art.17 :** § 1<sup>er</sup>. Les opérateurs labellisés visés à l'article 9, §1<sup>er</sup>, peuvent demander la reconnaissance en tant que formateur « EVRAS ».

...

Les avis et vérifications du Comité d'attribution visé au Chapitre 4 sont transmis aux Ministres de la Communauté française en charge de l'Égalité des chances, de la Jeunesse et de l'Aide à la Jeunesse et de l'Enseignement obligatoire, de la Santé et des Droits des femmes.

Dans les 30 trente jours calendrier de la notification des avis susvisés, le Gouvernement de la Communauté française décide sur base de l'avis motivé du comité d'attribution visé au Chapitre 4 de la reconnaissance de l'opérateur en tant que formateur EVRAS.

...

§ 2. Les Centres de Planning Familial agréés et Fédérations de Centres de Planning Familial subventionnées par la Commission communautaire française sont automatiquement reconnues comme formateurs EVRAS s'ils remplissent les conditions d'agrément ou de subventionnement fixés et contrôlés par leur autorité de tutelle. En Région wallonne, les Centres de planning familial agréés et les fédérations de Centres de planning familial peuvent être reconnus comme formateurs EVRAS par l'introduction auprès de l'AViQ d'une déclaration sur l'honneur affirmant leur capacité à assurer la formation adéquate des animateurs et animatrices EVRAS aux enjeux repris par le présent accord.

Le CWEHF demande que soit harmonisée la procédure de reconnaissance « Formateurs EVRAS » pour les Fédérations et les Centres de Planning Familial des 2 entités.

...

#### **p.14 :**

§ 3. ~~Le Comité d'accompagnement visé au Titre 5~~ Le Comité d'attribution communique la liste de l'ensemble des formateurs EVRAS aux gouvernements parties à l'accord dans un délai de quinze jours calendrier à dater de la décision.

...

**Art.19 :** § 1<sup>er</sup>. Pour les opérateurs visés à l'article 9, §1er, la reconnaissance en tant que formateur peut être retirée à tout moment si les conditions et critères fixés dans le présent Chapitre ne sont plus rencontrés.

Le Comité d'attribution visé au Chapitre 4 a pour mission d'analyser, d'initiative ou sur demande d'un des gouvernements partie à l'accord, si ces conditions et critères sont rencontrés et de remettre un avis motivé aux Ministres de la Communauté française en charge de l'Égalité des chances, de la Jeunesse et de l'Aide la Jeunesse et de l'Enseignement obligatoire, de la Santé et des Droits des femmes.

Dans les ~~30~~ trente jours calendrier de la notification de cet avis, le Gouvernement de la Communauté française décide du maintien ou du retrait de la reconnaissance en tant que formateur.

En cas de retrait, le Secrétariat notifie la décision motivée du Gouvernement à l'opérateur et au Comité d'attribution, par envoi recommandé dans un délai de quinze jours calendrier à dater de la décision.

§2. Pour les opérateurs visés à l'article 9, §2, 1<sup>o</sup> et 3<sup>o</sup>, les autorités régionales de tutelle s'assurent de l'effectivité des formations d'animateurs et d'animatrices EVRAS et de la conformité de ces formations avec le « Guide pour l'EVRAS ».

A titre d'information, ces mêmes autorités transmettent chaque année au Comité d'attribution la liste des formateurs EVRAS reconnus.

### *Section 3 – Durée de reconnaissance*

**Art. 20 :** La reconnaissance en tant que formateur EVRAS est attribué aux prestataires opérateurs pour une durée de trois ans à dater de la notification de son octroi. Il est renouvelable de trois ans en trois ans.

p.15 :

## **Chapitre 4 – Comité d'attribution, missions et composition**

**Art. 21 :** Il est créé un Comité d'attribution chargé de la labellisation des opérateurs visés au §1<sup>er</sup> de l'article 9 souhaitant mener des activités EVRAS en milieu scolaire et dans les secteurs de la Jeunesse et de l'aide à la Jeunesse, ainsi que de la reconnaissance des opérateurs labellisés souhaitant assurer la formation des animateurs et animatrices EVRAS pour les opérateurs labellisés visés au §1<sup>er</sup> de l'article 17. Il s'assure en outre de la publicité des opérateurs labellisés prévue à l'article 15.

Il se réunit a minima une fois par an.

...

## **TITRE 4 – Modalités d'inscription de l'EVRAS dans les différents secteurs**

### **Chapitre 1<sup>er</sup> – L'EVRAS en milieu scolaire**

#### *Section 1 – De la généralisation de l'EVRAS*

...

p.17 :

**Art. 23,** § 6. Ce volume d'animation constitue un minimum. Les Pouvoirs organisateurs et les équipes éducatives peuvent également faire appel aux opérateurs visés à l'article 9, § 2, 1<sup>o</sup> et 3<sup>o</sup>, pour organiser des animations complémentaires dans la limite des crédits octroyés par leur autorité de tutelle, déterminés, pour la Région wallonne, par les articles 269-287 du Code réglementaire wallon de l'action sociale et de la santé et pour la Commission communautaire française, par le décret de la Commission communautaire française du 5 mars 2009 relatif à l'offre de services ambulatoires dans les domaines de l'action sociale, de la famille et de la santé. Ils peuvent encore faire appel aux opérateurs visés à l'article 9, §1<sup>er</sup> et §2, 2<sup>o</sup>, pour organiser des animations complémentaires dans la limite des crédits octroyés par leur autorité de tutelle.

...

*Section 3 – Du soutien au développement de l'EVRAS au sein du système scolaire, des Pouvoirs organisateurs et des équipes pédagogiques et éducatives, et de son évaluation*

**Art. 25 :** Il est créé un rôle de facilitation EVRAS (p.7 (5) de l'exposé du dossier, on mentionne Facilitateur/Facilitatrice EVRAS) au sein de la Direction générale de l'Enseignement obligatoire (p.7 (5) de l'exposé du dossier, on mentionne l'Administration générale de l'Enseignement), chargé :

Le CWEHF propose de revoir le début de la phrase comme suit : La Direction générale de l'Enseignement obligatoire (ou l'Administration générale de l'Enseignement ?) désigne en son sein un facilitateur ou une facilitatrice EVRAS, chargé.e :

- de faire connaître et de promouvoir les productions détaillées à l'article 23, §§ 2 et 3 ;

...

Le CWEHF demande d'harmoniser les intitulés.

## **Chapitre 2 – L'EVRAS en Jeunesse**

p.18 :

**Art.29 :** Toute activité EVRAS au sein des Organisations de Jeunesse et de leurs locales, des Centres de jeunes et/ou dans des organismes touchant directement les jeunes de 12 à 30 ans, est développée par les opérateurs visés à l'article 9, §1<sup>er</sup> et §2, 1<sup>o</sup> et 3<sup>o</sup>.

## **Chapitre 3 – L'EVRAS dans le secteur de l'Aide à la Jeunesse**

...

**Art.31 :** Les directions et les équipes éducatives font appel aux opérateurs visés à l'article 9, §1<sup>er</sup> et §2, 1<sup>o</sup> et 3<sup>o</sup> en vue d'organiser les activités précitées :

...

## TITRE 5 – Coordination entre parties

....

p.19 :

### Chapitre 2 – Du cadastre et de l'évaluation de l'EVRAS

**Art.33 :** Chaque autorité de tutelle établit, annuellement et au plus tard le 31 mars qui suit l'année de référence concernée, le monitoring des activités EVRAS réalisées par les opérateurs reconnus et rend compte du respect de l'obligation de formation pour chacun d'eux. A savoir :

- l'AViQ et la COCOF, respectivement sur leur territoire, ~~pour~~ concernant les obligations et les activités effectuées par les opérateurs visés à l'article 9, §2, alinéa 1<sup>er</sup>, 1<sup>o</sup> et 3<sup>o</sup>;
- l'Administration générale de l'Enseignement (dans l'art. 13, §3, on mentionne le Service général de l'Inspection de l'Enseignement) et l'ONE, respectivement dans leurs compétences, concernant les obligations et les activités EVRAS effectuées par les opérateurs visés à l'article 9, §2, alinéa 1<sup>er</sup>, 2<sup>o</sup>.

...

p.20 :

## TITRE 6 – Financement, dispositions transitoires et finales

**Art.34 :** §1er. Aux fins de l'exécution du présent accord, pour les activités EVRAS rendues obligatoires en milieu scolaire en vertu de l'article 23, §5, alinéa 2, et dispensées par les opérateurs visés à l'article 9, §2, 1<sup>o</sup> et 3<sup>o</sup>, la Région wallonne et la Commission communautaire française prennent en charge, a minima, le coût afférent à ces activités ainsi qu'aux formations qui devront être suivies par les animateurs appelés à les dispenser.

...

**Art.40 :** A titre transitoire, les opérateurs visés à l'article 9, §2, alinéa 1<sup>er</sup>, 1<sup>o</sup>, 2<sup>o</sup> et 3<sup>o</sup> sont autorisés à effectuer les animations EVRAS, tout en bénéficiant d'une période de deux ans pour suivre la formation visée au chapitre 3 du Titre 3.

-----

## AVIS n°95

---

### PLAN AIR-CLIMAT-ENERGIE (PACE) 2030 DE LA WALLONIE – 1<sup>ère</sup> lecture

Avis adopté le 20/01/2023



## TABLE DES MATIERES

---

1. RETROACTES.....	3
2. EXPOSE DU DOSSIER.....	4
3. AVIS .....	6

### Avis du CWEHF :

Le CWEHF constate que l'intention d'intégrer la dimension de genre est présente dans le plan. Cependant, il constate que celle-ci ne se concrétise pas en mesures spécifiques alors que les politiques climatiques et de genre sont par essence transversales. Aussi, le CWEHF rend un avis favorable au projet PACE moyennant les recommandations suivantes :

- Visibiliser les liens entre les différents objectifs de développement durable (ODD) et les thématiques abordées dans le PACE ;
- Collecter des données genrées sur les effets différenciés des dérèglements climatiques et développer des indicateurs sexués afin de mesurer les effets des politiques mises en œuvre en matière de climat et d'énergie ;
- Promouvoir la participation des femmes dans la conception et l'évaluation des stratégies d'actions en matière de lutte contre le réchauffement climatique ;
- Promouvoir une représentation équilibrée hommes-femmes dans les secteurs pour lesquels la transition écologique impliquera la création de nouveaux emplois (économie verte et circulaire, numérique, énergies renouvelables, nouvelles technologies, bâtiments, etc.) ;
- Prendre en compte les différences de trajectoires (multi-destinations pour les femmes) et des pratiques de mobilité dans le développement de l'offre de transports. En outre, afin de pouvoir répondre de manière concrète aux objectifs climatiques, il est indispensable de développer une offre de qualité, c'est-à-dire efficace et régulière ;
- Développer une politique d'aménagement du territoire qui favorise la solidarité et contribue au sentiment de sécurité pour les femmes dans l'espace public ;
- Mieux tenir compte des situations de vie des ménages dans les politiques d'accompagnement et d'aides proposées dans les domaines énergétiques et de rénovation du logement ;
- Améliorer la participation des femmes pour la définition des projets d'ampleur, tant par les propriétaires que les locataires, afin de progresser vers des logements plus neutres au niveau du genre ;
- Adopter l'écriture inclusive dans le plan.

Lors de sa séance du 15 décembre 2022, le Gouvernement wallon a approuvé en première lecture le projet de plan Air-Climat-Energie (PACE) à l'horizon 2030. Le 16 décembre 2022, la Ministre de la Santé et des Droits des femmes, Mme Christie MORREALE, a sollicité l'avis du CWEHF pour, d'une part, pointer les actions qui risqueraient d'affecter l'égalité entre les hommes et les femmes et, d'autre part, mettre en lumière certaines situations inégalitaires entre hommes et femmes qui n'auraient pas été anticipées dans l'élaboration de ce plan.

## 1. RETROACTES

---

### 1.1. Contexte international

Le projet de plan rappelle les différentes étapes qui ont été franchies pour avancer vers la transition climatique :

**Décembre 2015** : l'Accord de Paris (COP 21 des Nations Unies) a entériné l'objectif mondial de limiter l'élévation de température par rapport à l'ère préindustrielle sous les 2°C. Les parties se sont également engagées à augmenter les capacités d'adaptation et de résilience aux changements climatiques et à une transition juste vers une société bas carbone.

**Décembre 2018** : le Parlement européen a approuvé le règlement (UE) 2018/1999 sur la Gouvernance de l'Union de l'énergie et de l'action pour le climat. Dans ce cadre, les Etats membres doivent notifier à la Commission un Plan national intégré en matière d'énergie et de climat, dont un projet de mise à jour du Plan national pour le 30 juin 2023. Le PACE 2030 (hors volet « air ») constitue la base de la contribution wallonne à la mise à jour du Plan national Energie-Climat dans le cadre de nos obligations européennes.

**Juin 2021** : dans le cadre du Pacte vert pour l'Europe (European Green Deal), l'Union européenne s'est fixée, avec la loi européenne sur le climat de 2021, l'objectif contraignant de parvenir à la neutralité climatique d'ici à 2050. A titre d'étape intermédiaire vers la neutralité climatique, l'UE a relevé son ambition climatique à l'horizon 2030, en s'engageant à réduire ses émissions d'au moins 55% d'ici à 2030. La Commission européenne a formalisé l'objectif de la Belgique à -47% en 2030 par rapport à 2005.

**Le 5 juin 2021**, la Belgique a approuvé son Plan National pour la Reprise et la Résilience (PNRR). Celui-ci devait démontrer à la Commission européenne que les mesures pour lesquelles elle demandait des subventions européennes respectent bien un certain nombre de critères, dont notamment le fait que 37% des dépenses doivent être alloués aux objectifs environnementaux européens (dont la neutralité carbone à horizon 2050).

**Mars 2022** : suite à la guerre en Ukraine et à la crise des prix de l'énergie, la Commission européenne a lancé le 8 mars une action conjointe REPower EU visant à rendre l'Europe indépendante des énergies fossiles russes avant 2030. Cela signifie une accélération et une amplification des mesures visant à augmenter la production d'énergies renouvelables et la diversification des sources d'énergie, ainsi que des mesures visant l'efficacité énergétique tout en assurant des prix abordables à tous et toutes.

### 1.2. Contexte wallon

La thématique des changements climatiques et d'énergie étant par définition transversale, la répartition complexe des compétences dans ces domaines impose dès lors des structures de coordination étroites entre les différents niveaux de pouvoir.

**20 février 2014** : le Gouvernement wallon a approuvé le décret « Climat » (MB 10.03.2014). Il visait à instaurer des objectifs en matière de réduction des émissions de gaz à effet de serre, ainsi qu'en matière de qualité de l'air ambiant et de mettre en place les instruments pour veiller à ce qu'ils soient réellement atteints. L'article 13 de ce décret impose l'élaboration d'un PACE développant les mesures à prendre pour respecter les budgets d'émission des différentes périodes budgétaires ainsi que pour veiller au respect des objectifs en matière d'énergie et à la qualité de l'air.

**PACE 2016-2022** : un premier PACE a été adopté par le Gouvernement wallon le 21 avril 2016 en exécution du décret « Climat ».

**Le PACE 2030 (1<sup>ère</sup> version 2019)** a été adopté par le Gouvernement wallon le 4 avril 2019. Ce plan visait à intégrer les nouvelles politiques et mesures permettant d'atteindre les objectifs imposés en matière d'énergie et de climat dans le cadre de l'Union européenne pour l'Énergie (réduction des émissions de -40% entre 1990 et 2030 à l'échelle européenne) et en matière de qualité de l'air tels que prévus dans la révision de la Directive sur les plafonds d'émission de polluants atmosphériques à l'horizon 2030.

La Déclaration de Politique Régionale Wallonne 2019-2024 (DPR) prévoit :

- Une réduction de 55% des émissions de gaz à effet de serre d'ici 2030. Pour ce faire, il *« rehaussera d'ici la fin 2019 les objectifs et les mesures du Plan Air-Climat-Energie 2030 (PACE), afin de permettre sa concrétisation immédiate »* (p.55) ;
- *« une trajectoire adaptée définissant les objectifs précis pour l'efficacité énergétique et le déploiement des énergies renouvelables, filière par filière, élaborée dans le cadre de l'adoption des mesures du PACE visant à 55% de réduction des émissions de gaz à effet de serre en 2030 »* (p.60).

Ce 3<sup>ème</sup> projet de PACE soumis pour avis vise à réactualiser le PACE 2030 de 2019, conformément aux engagements de la DPR.

## 2. EXPOSE DU DOSSIER

---

### 2.1. Contexte institutionnel et politique

Ce projet de plan vise à réactualiser le PACE 2030 de 2019 de manière à intégrer l'engagement de la Wallonie à développer des mesures visant à réduire de 55% les émissions de GES d'ici 2030. Les objectifs sont de développer les énergies renouvelables, améliorer son efficacité énergétique et la qualité de l'air, mais également augmenter sa résilience face aux impacts des dérèglements climatiques sur son territoire.

L'élaboration du PACE repose d'une part, sur les travaux du Comité de Pilotage associant les cabinets et les administrations et d'autre part, sur un processus participatif conforme aux engagements de la DPR<sup>1</sup> prévoyant la mise en œuvre d'un processus participatif. Un panel de citoyen.ne.s, de jeunes (via une consultation du Forem des Jeunes), un Comité d'expert.e.s, ainsi que des agents du SPW ont donc participé à la réflexion quant aux choix des mesures d'opérationnalisation du PACE de moyen et de long terme. Cependant, le CWEHF regrette que la représentation syndicale n'ait pas fait partie de ce processus participatif jusqu'à présent.

---

<sup>1</sup> Déclaration politique régionale 2019-2024, p.55.

## 2.2. Contenu du PACE

Les ambitions climatiques et environnementales générales du PACE s'articulent autour de 5 principes directeurs :

1. Consommer de manière rationnelle l'énergie et les ressources et accroître l'efficacité énergétique ;
2. Mettre fin à notre dépendance aux énergies fossiles et déployer massivement les énergies renouvelables ;
3. Créer un contexte favorable au large développement et au soutien des alternatives durables dans tous les domaines de la société ;
4. Assurer une transition juste et inclusive ;
5. Renforcer la participation citoyenne dans les décisions et la mise en œuvre des politiques climatiques.

Ces principes sont assortis de sous-objectifs pour lesquels des mesures spécifiques ont été élaborées :

- Sortir des énergies fossiles ;
- Déployer massivement les énergies renouvelables ;
- Renforcer l'accès à l'énergie et soutenir la transition énergétique ;
- Accélérer et massifier la rénovation des bâtiments ;
- Améliorer la transition énergétique et climatiques des entreprises et des industries ;
- Assurer la durabilité de l'agriculture, des sols et des forêts ;
- Transformer les territoires et la mobilité ;
- Assurer l'accessibilité des mesures du PACE en vue d'atteindre les objectifs de la Wallonie ;
- Soutenir la politique locale énergie-climat.

Le PACE entend assurer une transition juste et inclusive, notamment par la prise en compte de la dimension du genre, par essence transversale.

## 2.3. Lien entre les changements climatiques et le genre

Une politique climatique efficace ne peut faire l'économie d'une réflexion autour des inégalités entre les femmes et les hommes : ces deux problématiques sont indéniablement liées. En effet, plusieurs études, dont celle commanditée par le *Conseil consultatif Genre et développement*<sup>2</sup>, mettent en évidence que les conséquences des dérèglements climatiques impactent significativement plus les femmes que les hommes.

A titre d'exemple, la pandémie du Coronavirus a mis en exergue le lien entre les dérèglements climatiques et la santé publique. Comme le souligne l'IWEPS dans une récente publication<sup>3</sup>, les conséquences économiques, sociales et sanitaires du COVID ont impacté significativement plus les femmes que les hommes.

---

<sup>2</sup> Saskia RAVESLOOT, Étude sur les effets potentiels du Plan National énergie – climat 2021 - 2030 de la Belgique sur l'empowerment des femmes et l'égalité des genres dans les pays partenaires de la coopération belge au développement, 2021.

<sup>3</sup> IWEPS, « Retour sur la pandémie : intervention publique, genre et marché du travail en 2020 », *Dynamiques Régionale*, n°13, 2022.

Par ailleurs, selon le Forum économique et mondial<sup>4</sup>, la crise sanitaire a fait reculer de 36 ans le temps nécessaire pour atteindre l'égalité parfaite entre les sexes. En conséquence, il est fondamental que les actions menées dans le cadre du PACE ne négligent pas la dimension du genre de façon à s'inscrire pleinement dans la lutte contre les inégalités structurelles existantes entre les hommes et les femmes.

En outre, il est essentiel de dépasser ce constat si les femmes subissent davantage les conséquences du réchauffement climatique, elles peuvent également jouer un rôle essentiel au niveau de la résilience et ce, à plusieurs égards. D'une part, les femmes ont une compréhension et préoccupation plus engagées des enjeux climatiques, elles adoptent des pratiques et comportements qui contribuent davantage à atténuer les effets des changements climatiques. D'autre part, elles peuvent apporter des alternatives innovantes pour répondre au défi climatique. En conséquence, le CWEHF souligne l'importance de renforcer et de promouvoir la participation des femmes dans les processus d'élaboration et d'évaluation des politiques publiques en matière de lutte contre le réchauffement climatique. En effet, la présence des femmes dans les processus décisionnels constitue un levier important pour assurer l'efficacité des politiques et actions mises en œuvre en matière de climat et d'énergie. Le CWEHF rappelle également que la prise en compte de la dimension de genre est bénéfique pour l'ensemble de la société en ce qu'elle constitue un moteur pour l'inclusion sociale et économique.

Pour le CWEHF, si le Gouvernement wallon entend répondre efficacement et de façon inclusive aux enjeux climatiques et aux besoins qui en découlent, le PACE nécessite une attention renforcée de la perspective du genre, notamment sur les axes suivants :

- L'emploi ;
- La précarité énergétique ;
- La rénovation et logement ;
- L'aménagement du territoire et la mobilité.

### 3. AVIS

---

Bien que la question du genre soit intégrée dans les objectifs du plan, le CWEHF regrette d'une part, que les mesures du PACE n'intègrent pas ou pas suffisamment les spécificités liées au genre et d'autre part, que l'écriture inclusive n'ait pas été utilisée.

Ce plan présente une occasion d'intégrer concrètement le Gender mainstreaming et le Gender budgeting compte tenu de la transversalité des thématiques qui y sont abordées. Aussi, à travers ses recommandations, le CWEHF entend inviter les autorités régionales à décloisonner les objectifs en matière de lutte contre le réchauffement climatique et d'égalité hommes-femmes ; ces deux politiques étant par essence transversales.

---

<sup>4</sup> <https://usbeketrica.com/fr/article/la-crise-sanitaire-a-fait-reculer-de-36-ans-le-temps-necessaire-pour-atteindre-l-egalite-parfaite-entre-les-sexes>

### 3.1. Remarques générales

Le CWEHF constate que le projet de plan ne mentionne que l'objectif 13 de développement durable fixé par les Nations Unies en septembre 2015, alors que le PACE mentionne à plusieurs reprises l'égalité homme-femme. Il est dès lors nécessaire de mentionner les autres objectifs de développement durable<sup>5</sup> en lien direct avec ce plan, en particulier :

- ODD 1 : Pas de pauvreté ;
- ODD2 : Faim « zéro » ;
- ODD 5 : Egalité entre les sexes ;
- ODD 7 : Energie propre et d'un coût abordable ;
- ODD 8 : Travail décent et croissance économique ;
- ODD 9 : Industrie, innovation et infrastructure ;
- ODD 10 : Inégalités réduites ;
- ODD 11 : Villes et communautés durables ;
- ODD 12 : Consommation et production responsables ;
- ODD 13 : Mesures relatives à la lutte contre les changements climatiques.

Le CWEHF recommande également :

- de collecter des données genrées sur les effets différenciés des dérèglements climatiques afin d'accroître l'efficacité des actions dans la réduction des inégalités ;
- de développer des indicateurs sexués afin de mesurer les effets des politiques mises en œuvre en matière de climat et d'énergie ;
- de systématiser le recours à des outils de Gender mainstreaming et de Gender budgeting dans la conception, la définition des priorités et l'évaluation de la mise en œuvre des objectifs du PACE. En effet, les outils existants demeurent sous-utilisés. Pourtant, la Wallonie s'est engagée<sup>6</sup> à lutter contre les inégalités entre les hommes et les femmes dans l'ensemble des politiques régionales ;
- de veiller à promouvoir la participation des femmes dans la conception et l'évaluation des stratégies d'actions en matière de lutte contre le réchauffement climatique ;
- d'associer le secteur associatif engagé sur le Droit des femmes et l'environnement dans le processus de mise en œuvre et d'évaluation du PACE ;
- de tenir compte de l'intersectionnalité entre le genre et les autres formes de discriminations multiples vécues par les femmes ;

Pour atteindre les objectifs fixés dans le PACE, le Gouvernement wallon entend activer des mesures d'accompagnement du changement sociétal. A cet égard, le CWEHF invite le Gouvernement à se montrer proactif en proposant des mesures concrètes d'accompagnement sensibles à la dimension de genre.

---

<sup>5</sup> IWEPS, « Evaluation *ex ante* du Plan de Relance de la Wallonie au regard des Objectifs de développement durable », *Rapport de recherche*, n°52, 2023.

<sup>6</sup> Plan genre 2020-2024 ;

Décret wallon du 11 avril 2014 visant à la mise en œuvre des résolutions de la Conférence des Nations unies sur les femmes à Pékin de septembre 1995 et intégrant la dimension du genre dans l'ensemble des politiques régionales ;

Décret wallon du 3 mars 2016 visant à la mise en œuvre des résolutions de la Conférence des Nations unies sur les femmes à Pékin de septembre 1995 et intégrant la dimension de genre dans l'ensemble des politiques régionales, pour les matières réglées en vertu de l'article 138 de la Constitution ».

## 3.2. Remarques particulières

Le CWEHF note une coquille en ce qui concerne la date du Décret « Climat » (p.11) : il a été approuvé le 20 février 2014 et non le 19 février.

### 3.2.1. Sur le volet « Emploi »

La transition énergétique et la transition numérique sont au cœur du PACE ; cela engendrera de nouvelles perspectives en matière de créations d'emplois. A cet égard, le CWEHF demande :

- de promouvoir une représentation équilibrée dans les secteurs pour lesquels la transition écologique impliquera la création de nouveaux emplois (économie verte et circulaire, numérique, énergies renouvelables, nouvelles technologies, bâtiments, etc.) ;
- de veiller à ce que les opportunités créées en matière d'emploi et d'entrepreneuriat contribuent à réduire les inégalités hommes-femmes structurelles constatées dans ces secteurs ;
- d'élaborer des stratégies intégrées et genrées sur l'ensemble du parcours d'enseignement (stages compris) et au niveau de la formation des adultes, afin d'améliorer l'accès des femmes à ces métiers ;
- de déconstruire les images et représentations stéréotypées, notamment pour les filières STEAMs ;
- d'implémenter des politiques genrées mieux adaptées à la conciliation vie privée/vie professionnelle, afin de renforcer la présence des femmes dans ces secteurs. Ce type de mesure peut être également bénéfique pour les hommes qui souhaitent s'investir davantage dans leur vie privée.

### 3.2.2. Sur le volet « Précarité énergétique »

Le PACE a bien démontré que la précarité énergétique frappe plus particulièrement les femmes du fait des inégalités structurelles en matière de répartition des revenus, de statut socio-économique et d'écart entre les femmes et les hommes en matière de prise en charge des responsabilités familiales. Il est dès lors indispensable que les objectifs du PACE en matière d'énergie répondent spécifiquement aux besoins de ces publics vulnérables.

Le CWEHF rappelle qu'il a déjà émis un avis d'initiative<sup>7</sup> dans lequel il met en avant 5 recommandations majeures :

- Développer des données statistiques genrées, des indicateurs genrés et réaliser des études genrées ;
- Implémenter le Gender budgeting dans l'élaboration des budgets visant à mettre en œuvre les mesures envisagées ;
- Améliorer la transparence des factures et l'accessibilité aux droits ;
- Revoir la stratégie politique et la responsabilité des acteurs ;
- Mieux tenir compte des situations de vie.

---

<sup>7</sup> Avis g2 « Crise énergétique sous l'angle du genre » adopté le 14 novembre 2022.

### 3.2.3. Sur le volet « Rénovation énergétique et logement »

Le CWEHF rappelle qu'il a récemment remis un avis sur la sensibilisation à la question du genre<sup>8</sup> dans la politique de logement et d'habitat, dans lequel il demandait d'intégrer la dimension de genre dans les projets consacrés à la rénovation énergétique et la construction de nouveaux logements publics prévus dans le Plan de Relance de la Wallonie. Dans le cadre des mesures élaborées dans le PACE en matière de rénovation énergétique, intégrer la dimension de genre est essentiel afin de réduire les inégalités d'accès en termes de rénovation des logements. En effet, les femmes sont plus souvent locataires et n'ont dès lors pas la mainmise pour rénover leur logement.

Les femmes en situation de famille monoparentale occupent plus souvent que d'autres catégories de publics, des logements moins confortables<sup>9</sup>, de plus petite taille, de moins bonne qualité et proportionnellement plus onéreux que la moyenne, afin de répondre au mieux aux contraintes qui s'imposent à elles. Elles préfèrent vivre dans un logement de moindre qualité mais qui leur permet de bénéficier de services, de dispositifs de mobilité douce, de transports en commun, d'une proximité à l'emploi selon leurs moyens de transport, et ainsi qu'une vie sociale, nécessaire à l'épanouissement personnel<sup>10</sup>.

La qualité des logements a un impact sur la facture énergétique des ménages<sup>11</sup>. Elle a également des conséquences sur la santé des femmes et leur bien-être physique et psychologique. Il a aussi été démontré que les conditions d'hébergement peuvent être à l'origine de violences à l'égard des femmes<sup>12</sup>.

Les défis climatiques, énergétiques et sociaux auxquels la Wallonie est confrontée renforcent la nécessité de mettre en œuvre une politique de rénovation des bâtiments qui intègre une approche genrée. A cet égard, le CWEHF propose plusieurs recommandations :

- Qu'ils soient privés ou publics, les logements d'utilité publique doivent être prioritaires en matière de rénovation énergétique ;
- Revaloriser une approche genrée des logements publics ; ne pas se concentrer sur la seule prise en compte de la matérialité du logement et de son aspect économique, mais intégrer les dimensions genrées dans la conception des espaces intimes, des espaces intermédiaires et des espaces collectifs extérieurs (petits jardins, espaces de détente...) afin qu'ils soient accessibles à tous les publics ;
- Généraliser le Gender mainstreaming et le Gender budgeting pour les chantiers d'une plus grande ampleur de construction et de rénovation de logements ;
- Améliorer la participation des femmes pour la définition des projets d'ampleur, tant par les propriétaires que les locataires, afin de progresser vers des logements plus neutres au niveau du genre ;

---

<sup>8</sup> Avis 93 « Sensibilisation à la question du genre dans la politique de logement et d'habitat » adopté le 20 décembre 2022.

<sup>9</sup> BERNARD Nicolas, « Femmes, précarité et mal-logement : un lien fatal à dénouer », *op. cit.*, p. 14.

<sup>10</sup> IWEPS, « Le marché locatif sous la loupe. Mesurer les loyers dans les communes belges et wallonnes », *Regards statistiques*, n° 2, 2018, p. 58.

<sup>11</sup> MAY Xavier, « Inégalité en matière de facture énergétique », *Observatoire belge des inégalités*, 22 février 2015, disponible à cette adresse : <https://inegalites.be/inegalites-en-matiere-de-facture>.

<sup>12</sup> ORGANISATION DES NATIONS UNIES, *Les femmes et le droit à un logement convenable*, *op. cit.*, p. 84.



- Eviter de construire des logements sociaux en bord de cours d'eau. En effet, les inondations de 2021 ont touché les personnes plus précarisées, dont les femmes, puisqu'elles sont plus nombreuses à vivre dans des logements sociaux (55,2% de femmes contre 44,8% d'hommes)<sup>13</sup> ;
- Proposer des prêts et des primes en faveur des propriétaires d'habitations données en location sur le marché privé, conditionnés à un maintien du prix des loyers durant une période déterminée.

### 3.2.4. Sur le volet « Aménagement du territoire et mobilité »

#### Mobilité genrée

Les objectifs fixés en matière d'aménagement du territoire dans le PACE ne peuvent pas se penser sans intégrer la dimension de genre. En effet, les hommes et les femmes occupent différemment l'espace public et leurs trajectoires en matière de mobilité sont également différenciées. Selon l'enquête BELDAM et les récents travaux de l'IWEPS<sup>14</sup>, il a été démontré que la mobilité des femmes est souvent plus complexe (trajets multidestinations) que celle des hommes (domicile-travail). Par ailleurs, les femmes utilisent plus souvent les transports en commun et se déplacent le plus souvent à pied. Le CWEHF demande au Gouvernement wallon :

- d'intégrer ces différences de trajectoires dans le développement de l'offre de transports ;
- de renforcer les mesures du PACE sur la problématique de la mobilité en zone rurale, qui actuellement ne tiennent pas suffisamment compte des contraintes vécues par les citoyen.ne.s vivant dans ces zones. Le CWEHF soutient la pertinence d'assurer une offre de transport à la demande puisqu'elle répond aux besoins d'une population spécifique. Néanmoins, elle ne constitue pas une réponse adéquate pour la majorité des usager.ère.s dans leurs déplacements quotidiens. Dès lors, afin de pouvoir répondre de manière concrète aux objectifs climatiques, il est indispensable de développer une offre de qualité en milieu rural, c'est-à-dire efficace et régulière. Cela permettra d'alléger la charge mentale vécue par les femmes, ces dernières étant souvent responsables de la mobilité de tous les membres de la famille ;
- de développer une politique d'aménagement du territoire qui favorise la solidarité et contribue au sentiment de sécurité pour les femmes dans l'espace public. A ce sujet, Mme Corine Luxembourg a pu démontrer dans ces études qu'hommes et femmes n'occupent pas l'espace de la même manière<sup>15</sup>. Par ailleurs, d'autres études<sup>16</sup> ont montré que les femmes utilisaient des procédures d'évitement de certains lieux qu'elles ressentaient comme problématiques.

<sup>13</sup> Fondation Roi BAUDOIN, 23.03.21 : « Baromètres de la précarité énergétique et hydrique – Analyse et interprétation des résultats 2019 » (<https://kbs-frb.be/fr/barometres-de-la-precarite-energetique-et-hydrique-2009-2019>), p. 34.

<sup>14</sup> IWEPS, « L'usage de la voiture et la mobilité quotidienne des femmes : entre liberté, nécessité et contraintes », *Décryptage*, n°6, 2021.

<sup>15</sup> Luxembourg, C. et Noûs, C. « Les espaces publics sont-ils neutres ? Lecture spatiale des rapports sociaux de genre, lecture genrée des rapports socio-spatiaux », *Dynamiques régionales* n°12, IWEPS, 2021.

<sup>16</sup> Chaumont, L. et Zeilinger, I. « Espace public, genre et sentiment d'insécurité », *Garance*, 2012.

RAIBAUD Yves, « La ville, faite par et pour les hommes », 2015.

Aussi, le CWEHF incite le Gouvernement à s'inspirer de l'exemple de la Ville de Vienne qui a conçu une politique de la Ville sensible au genre en améliorant la sécurité et la facilité des déplacements<sup>17</sup> ;

- Renforcer la participation des femmes dans le cadre des consultations citoyennes afin de développer des politiques mieux adaptées aux pratiques et aux besoins des citoyen.ne.s directement concerné.e.s par les mesures en matière de mobilité et d'aménagement du territoire ;
- Veiller à ce que la mobilité connectée n'aggrave pas la fracture numérique, ce qui serait un frein réel pour les populations moins favorisées.

### Politique intégrée de la Ville

Le PACE prévoit d'assurer la mise en œuvre du dispositif de Politique intégrée de la Ville et d'en évaluer les résultats en vue d'une potentielle prolongation et/ou d'une modification du dispositif. Le CWEHF insiste pour que la dimension de genre soit systématiquement intégrée dans la réflexion urbanistique, ce qui constitue une plus-value qui est non seulement bénéfique pour les femmes, mais aussi pour toutes les personnes en situation de vulnérabilité. Analyser les projets sous l'angle du genre permet également une prévention des fautes et l'évitement de corrections et changements coûteux par une meilleure planification en amont.

-----

---

<sup>17</sup> La Ville de Vienne a développé une politique urbaine en y intégrant la perspective de genre. Cette politique vise principalement à sortir de la conception andocentrée des espaces urbains en tenant compte des préoccupations et besoins à la fois des femmes et des hommes à chaque étape du processus (élaboration, mise en œuvre, évaluation). Concrètement, cette lecture genrée des espaces publics a amené la Ville de Vienne à améliorer l'éclairage public, rendre les parcs plus accessibles aux femmes et jeunes filles, élargir les trottoirs, concevoir des logements sociaux adaptés aux besoins des femmes.

## AVIS n°96

---

Avis sur l'opportunité et l'impact de la ratification de la "Convention 190 de l'OIT relative à l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail, adoptée à Genève le 21 juin 2019".

Avis adopté le 3 avril 2023

## TABLE DES MATIERES

---

1. RETROACTES.....	3
1.1. Un processus en route depuis 2019 .....	3
1.2. Situation en 2022.....	4
2. EXPOSE DU DOSSIER.....	5
2.1. Etat des lieux du cadre juridique en matière de violence et de harcèlement au travail	5
2.2. Définitions de la violence et du harcèlement .....	9
2.3. Violence, harcèlement et harcèlement sexuel au travail : état des lieux .....	10
3. AVIS .....	13
3.1. Remarques générales.....	13
3.2. Remarques particulières .....	14

### **Avis du CWEHF :**

Le CWEHF est favorable à ce que la Wallonie ratifie la Convention 190 de l'OIT étant entendu qu'elle permet de mettre en place des mesures pour protéger le personnel et en particuliers les femmes de la violence, du harcèlement et du harcèlement sexuel dans le cadre des relations au travail. Le CWEHF constate une évolution dans cette Convention puisqu'un seul fait suffit pour parler de comportement de violence et de harcèlement.

Cependant, pour garantir une mise en œuvre efficace de cette Convention au niveau belge, le CWEHF demande que cette Convention soit inscrite à l'agenda de la Conférence Interministérielle « Droits des femmes » afin de tendre vers une meilleure coordination politique entre les différents niveaux de pouvoir. Parallèlement à cette ratification, un travail devra être réalisé de façon à améliorer le cadre juridique, notamment en ce qui concerne le développement structurel du télétravail qui induit un déplacement des situations de violence et de harcèlement dans la sphère numérique. La recommandation n°206 qui complète la Convention, devra également être intégrée dans la réflexion.

Enfin, le CWEHF informe le Gouvernement wallon qu'il entend réaliser un second avis sur cette thématique.

En séance du 15 décembre 2022, le Gouvernement wallon a décidé de solliciter l'avis du CWEHF, dans le cadre de la procédure d'assentiment de la Convention n°190 de l'Organisation internationale du travail (OIT) portant sur l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail, adoptée à Genève le 21 juin 2019. A cet égard, en date du 8 mars 2023, le Gouvernement wallon a requis l'avis du CWEHF sur l'opportunité et l'impact de la ratification de ladite Convention 190.

## 1. RETROACTES

---

### 1.1. Un processus en route depuis 2019

- Le 21 juin 2019, une étape importante a été franchie dans la lutte contre les violences faites aux femmes : l'OIT a adopté la convention 190 sur la violence et le harcèlement sur le lieu de travail. Dans son mémorandum 2019-2024<sup>1</sup>, le CWEHF avait déjà pointé l'importance de ratifier cette Convention 190 de l'OIT.
- En 2020, au regard de l'impact de la crise de la COVID-19 sur l'augmentation des cas de violences et de harcèlement dans plusieurs pays, l'OIT dans une note de synthèse<sup>2</sup> a rappelé à travers 12 raisons l'importance de la ratification et la mise en œuvre de la convention n° 190 de la recommandation n° 206 :
  1. Prévenir et traiter la montée de la violence et du harcèlement au-delà du lieu de travail physique ;
  2. Protéger toutes les personnes dans le monde du travail ;
  3. S'attaquer globalement à la violence et au harcèlement ;
  4. Prévenir et traiter l'augmentation de la violence et du harcèlement fondés sur le genre ;
  5. Atténuer l'impact de la violence domestique sur le monde du travail ;
  6. Prévenir et combattre la cyberintimidation ;
  7. Protéger les personnes particulièrement exposées à la violence et au harcèlement dans certains secteurs, professions et modalités de travail ;
  8. Assurer la protection des personnes travaillant dans l'économie informelle ;
  9. Assurer l'égalité et la non-discrimination des personnes vulnérables ;
  10. Adopter, adapter et mettre en œuvre des mesures concernant la violence et le harcèlement en milieu de travail ;
  11. Garantir la sécurité, l'équité et l'efficacité des mécanismes et procédures de signalement ; mettre en place des recours appropriés et efficaces ;
  12. Promouvoir l'amélioration des bases de données.
- Le Conseil National du Travail s'est également positionné dans l'avis n°2168<sup>3</sup>, adopté le 30 juin 2020 et a estimé que la Belgique pouvait entamer une procédure d'assentiment de la Convention 190. Il soulignait par ailleurs que le caractère mixte de certaines dispositions de la Convention impliquait une procédure d'assentiment par les différents niveaux de pouvoir afin que la Belgique puisse ratifier la Convention 190.
- Dans son avis n°88<sup>4</sup> du 18 octobre 2021 sur « *La représentation équilibrée des hommes et des femmes dans les secteurs professionnels* », le CWEHF avait également interpellé sur la nécessité que la Belgique et les entités fédérées ratifient la Convention n°190 de l'OIT de façon à promouvoir une politique inclusive au sein des entreprises.

---

<sup>1</sup> <https://www.cesewallonie.be/sites/default/files/uploads/publications/pdf/CWEHF-memorandum-web.pdf>

<sup>2</sup> Convention n°190 de l'OIT sur la violence et le harcèlement, 2019 : 12 contributions possibles à la crise du COVID-19 et à la reprise [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms\\_747239.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_747239.pdf)

<sup>3</sup> Conseil National du Travail « Avis 2.168. OIT - Soumission au Parlement de la Convention n° 190 concernant l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail et la recommandation n° 206 y afférente, adoptées à la Conférence internationale du Travail en juin 2019 », adopté le 30 juin 2020. <https://cnt-nar.be/sites/default/files/documents/AVIS/avis-2168.pdf>

<sup>4</sup> Avis n°88 « Représentation équilibrée des hommes et des femmes dans les secteurs professionnels » adopté le 18/10/2021.

- En 2021, l'Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes (IEFH) a rendu un avis<sup>5</sup> relatif à la mise en œuvre de la Convention n°190 concernant l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail.
- Dans un avis<sup>6</sup> adopté le 15 septembre 2022, Brupartners soulignait favorablement l'avant-projet d'ordonnance portant assentiment à la Convention n° 190.
- Le Conseil Bruxellois de l'égalité entre les femmes et les hommes (CEFH) s'est également positionné en faveur d'une ratification rapide de la Belgique dans un avis<sup>7</sup> adopté le 18 novembre 2022.
- Dans un courrier daté du 11 avril 2022, le CWEHF a interpellé Mme la Ministre MORREALE afin de connaître l'état d'avancement du processus d'assentiment au niveau de la Région Wallonne. Dans le cadre de ce courrier, le CWEHF rappelait également l'urgence d'inscrire la ratification de la Convention 190 à l'agenda politique.

## 1.2. Situation en 2022

Sachant que la Convention de l'OIT concerne les compétences fédérale et fédérées, seule la ratification signée au niveau belge sera prise en compte au niveau international. Cela implique que toutes les entités doivent l'avoir ratifié au préalable. La Convention a été ratifiée en :

- Communauté flamande : décret du 30 avril 2021 ;
- Communauté française : décret du 14 septembre 2022.
- Région de Bruxelles-Capitale : ordonnance du 2 mars 2023 ;
- Communauté germanophone : décret du 27 février 2023 ;
- COCOF : le dossier est transmis au Parlement francophone bruxellois ;
- COCOM : l'avis du Conseil d'Etat a été émis le 16 janvier 2023. Le dossier est en attente d'un accord budgétaire avant d'être envoyé au Parlement ;
- Région wallonne : le dossier est inscrit à l'ordre du jour de ce 6 avril 2023.

<sup>5</sup> Institut pour l'égalité des femmes et des hommes « Recommandation de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes nr.2021-R/001 relative à la mise en œuvre de la Convention OIT n°190 concernant l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail » 2021. [https://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/adviesories/2021r001\\_-\\_recommandation\\_harcelement\\_-\\_fr.pdf](https://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/adviesories/2021r001_-_recommandation_harcelement_-_fr.pdf)

<sup>6</sup> Conseil économique et social de la Région de Bruxelles-Capitale « Avis sur l'Avant-projet d'ordonnance portant assentiment à la Convention n° 190 sur la violence et le harcèlement dans le monde du travail, adoptée par l'Organisation internationale du travail lors de sa 108ème session le 21 juin 2019 », adopté par l'Assemblée plénière du 15 septembre 2022. <https://www.brupartners.brussels/sites/default/files/advices/A-2022-065-BRUPARTNERS-FR.pdf>

<sup>7</sup> Conseil Bruxellois de l'Égalité entre les Femmes et les Hommes « Avis sur la Convention 190 sur la violence et le harcèlement dans le monde du travail » adopté le 18 novembre 2022 [http://www.adviesraad-gelijke-kansen.irisnet.be/wp-content/uploads/2023/02/CEFH-AVIS-OIT\\_190-221118-FR.pdf](http://www.adviesraad-gelijke-kansen.irisnet.be/wp-content/uploads/2023/02/CEFH-AVIS-OIT_190-221118-FR.pdf)

## 2. EXPOSE DU DOSSIER

---

Pour rappel, la présente Convention définit :

- L'expression « violence et harcèlement » dans le monde du travail, comme un ensemble de comportements et de pratiques inacceptables, ou de menaces de tels comportements et pratiques, qu'ils se produisent à une seule occasion ou de manière répétée, qui ont pour but de causer, cause ou sont susceptibles de causer un dommage d'ordre physique, psychologique, sexuel ou économique et comprend la violence et le harcèlement fondés sur le genre ;
- L'expression « violence et harcèlement fondés sur le genre », comme la violence et le harcèlement visant une personne en raison de son sexe ou de son genre ou ayant un effet disproportionné sur les personnes d'un sexe ou d'un genre donné, et comprend le harcèlement sexuel.

Le harcèlement peut prendre des formes variées : infantilisation, psychiatrisation, mansplaining, agissement verbal, répétitif, négatif, hostile, dénigrement, contacts physiques non désirés... Les situations de harcèlement sont souvent générées par des situations de conflit, des relations de pouvoir-subordination et par la dégradation des conditions de travail.

### 2.1. Etat des lieux du cadre juridique en matière de violence et de harcèlement au travail

#### Au niveau international

##### ❖ *Convention d'Istanbul*<sup>8</sup>

La Convention d'Istanbul, adoptée par le Conseil de l'Europe, est entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> août 2014. Elle représente le 1<sup>er</sup> traité international qui vise à prévenir et combattre la violence à l'égard des femmes ainsi que la violence domestique. Ce texte comprend également des références au principe de non-discrimination et constitue à cet égard une avancée majeure pour la protection des femmes migrantes. Cette convention, une fois ratifiée, constitue un instrument juridiquement contraignant, les pays signataires ont donc des comptes à rendre au regard de la mise en œuvre de cette Convention.

En Belgique, cette Convention a été signée en 2012, cependant, en raison de la réalité institutionnelle belge, le processus de ratification n'a abouti qu'en 2016. En conséquence, elle n'est devenue juridiquement contraignante au sein du droit belge qu'à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2016. Les articles qui composent la Convention d'Istanbul sont articulés autour de 4 dimensions majeures en matière de lutte contre les violences à l'égard de femmes : la prévention ; la protection, les poursuites, les politiques coordonnées.

##### ❖ *Convention 190 OIT*<sup>9</sup>

La Convention 190 de l'OIT a été adoptée dans le cadre de la 108<sup>ème</sup> session de la Conférence internationale du travail qui s'est tenue à Genève du 10 au 21 juin 2019. Cette Convention internationale portant sur l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail est entrée en vigueur le 25 juin 2021. Comme toutes les Conventions adoptées par l'OIT, la Convention n°190 revêt un caractère juridiquement contraignant pour les Etats-Membres qui la ratifient.

---

<sup>8</sup> Convention du Conseil de l'Europe sur la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique (STCE n° 210). <https://www.coe.int/fr/web/conventions/full-list?module=treaty-detail&treaty-num=210>

<sup>9</sup> Convention n° 190 sur la violence et le harcèlement dans le monde du travail, adoptée par l'Organisation internationale du travail lors de sa 108<sup>ème</sup> session le 21 juin 2019. [https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C190](https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190)

Cette Convention est accompagnée de la recommandation n°206<sup>10</sup> qui complète les dispositions de la Convention dans les modalités de son application, mais elle ne revêt pas de caractère contraignant.

L'article 4 de la Convention reprend les principes fondamentaux qui consistent notamment pour les Membres à :

- a) Interdire en droit la violence et le harcèlement ;
- b) Garantir que des politiques pertinentes traitent de la violence et du harcèlement ;
- c) Adopter une stratégie globale afin de mettre en œuvre des mesures pour prévenir et combattre la violence et le harcèlement ;
- d) Etablir des mécanismes de contrôle de l'application et de suivi ou renforcer les mécanismes existants ;
- e) Garantir l'accès à des moyens de recours et de réparation ainsi qu'à un soutien pour les victimes ;
- f) Prévoir des sanctions ;
- g) Elaborer des outils, des orientations et des activités d'éducation et de formation et sensibiliser, sous des formes accessibles selon le cas ;
- h) Garantir l'existence de moyens d'inspection et d'enquête efficaces pour les cas de violence et de harcèlement, y compris par le biais de l'inspection du travail ou d'autres organismes compétents.

Dès son préambule, la Convention 190 accorde une attention particulière à la violence fondée sur le genre. Cette référence revient de façon plus précise au sein de l'article 7 qui stipule que « *sans préjudice des dispositions de l'article 1 et conformément à celles-ci, tout Membre doit adopter une législation définissant et interdisant la violence et le harcèlement dans le monde du travail, y compris la violence et le harcèlement fondés sur le genre.* »<sup>11</sup>. Elle détermine ainsi un cadre à respecter par les Etats-Membres pour les définitions de violence et de harcèlement dans le monde du travail, en ce compris les situations de violence et de harcèlement fondées sur le genre. Elle reconnaît par ailleurs que « *la violence et le harcèlement fondés sur le genre touchent de manière disproportionnée les femmes et les filles.* »<sup>12</sup>

D'autre part, cette Convention oblige les pays qui la ratifient à adopter « *une approche inclusive, intégrée et tenant compte des considérations de genre, qui s'attaque aux causes sous-jacentes et aux facteurs de risque, y compris aux stéréotypes de genre, aux formes multiples et intersectionnelles de discrimination et aux rapports de pouvoir inégaux fondés sur le genre, est essentielle pour mettre fin à la violence et au harcèlement dans le monde du travail* »<sup>13</sup>.

Enfin, un autre point essentiel touche à son champ d'application qui est relativement large. Elle vise en effet, les fonctions d'un d'employeur, les salariés, les personnes quel que soit leur statut contractuel, personnes à la recherche d'un emploi, les personnes en formation, les stagiaires, les apprentis, les bénévoles. Par ailleurs, elle s'applique tant au secteur public qu'au secteur privé (économie formelle ou informelle). Enfin, la Convention vise à protéger des comportements abusifs au-delà du lieu de travail à proprement dit, ainsi elle vise tous les lieux en lien avec ou du fait du travail (espaces publics/privés ; lieux de pauses, déplacement, formation, communications liées au travail au moyen de TIC, etc.).

---

<sup>10</sup> Recommandation n° 206 sur la violence et le harcèlement, adoptée par l'Organisation internationale du travail lors de sa 108<sup>ème</sup> session le 21 juin 2019. [https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:R206#-:text=Les%20Membres%20devraient%20veiller%20%C3%A0%20ce%20que%20les%20mesures%20de%20emplois%20C%20secteurs%20ou%20professions%20d%C3%A9termin%C3%A9s](https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R206#-:text=Les%20Membres%20devraient%20veiller%20%C3%A0%20ce%20que%20les%20mesures%20de%20emplois%20C%20secteurs%20ou%20professions%20d%C3%A9termin%C3%A9s).

<sup>11</sup> Extrait de l'article 7 de la convention n°190 : [https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C190](https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190)

<sup>12</sup> [https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C190](https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190)

<sup>13</sup> Extrait de l'article 4 de la Convention n°190 : [https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C190](https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190)



## Au niveau national

Parallèlement à ces traités internationaux, la Belgique dispose également d'un cadre juridique en matière de lutte contre les phénomènes de violence et harcèlement au sein des relations de travail. En effet, on distingue plusieurs instruments législatifs :

### ❖ **Loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail**<sup>14</sup>

La Loi relative au bien-être au travail s'applique pour une série d'aspects tels que : la sécurité au travail ; la protection de la santé du travailleur ; la charge psychosociale ; l'hygiène du lieu de travail ; l'ergonomie et l'embellissement des lieux de travail. A l'égard de cette loi, un employeur doit promouvoir au sein de son entreprise le bien-être dans ces différents champs. Pour cela, la loi insiste sur la prévention des risques, des moyens collectifs et individuels de protection, ou encore la formation et l'information des travailleurs. Cette loi a fait l'objet de plusieurs modifications législatives, notamment en matière de harcèlement et harcèlement sexuel, elle a été complétée par :

- La Loi du 11 juin 2002 relative à la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail.
- Loi du 10 janvier 2007 modifiant plusieurs dispositions relatives au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail dont celles relatives à la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail.
- Loi du 28 février 2014 complétant la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail quant à la prévention des risques psychosociaux au travail dont, notamment, la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail.

Grâce à ces évolutions législatives, la protection de travailleurs et travailleuses contre la violence, le harcèlement et le harcèlement sexuel au travail, font partie intégrante de la notion de bien-être au sens de la loi.

### ❖ **La loi du 10 mai 2007, tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes (dite « Loi genre »)**<sup>15</sup>

La loi du 10 mai 2007 a été adoptée dans le cadre d'une mise en conformité avec différentes directives européennes et vise à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes, mais également à interdire toute forme de discrimination fondée sur le sexe. Cette loi tend également à lutter contre les discriminations qu'elles soient directes ou indirectes, le harcèlement et le harcèlement sexuel. Cette loi a récemment connu plusieurs amendements. En effet, depuis le 19 janvier 2023, le critère protégé du « sexe » a été remplacé par onze critères protégés<sup>16</sup>. Cette modification répond également à une transposition dans le droit belge d'une directive européenne afin d'étendre les effets de la loi de façon à mieux protéger les travailleurs et travailleuses contre des situations de discrimination. Les champs d'application de cette loi sont multiples :

- La protection sociale, en ce compris la sécurité sociale et les soins de santé ;
- Les avantages sociaux ;
- Les régimes complémentaires de sécurité sociale ;
- Les relations de travail, c'est-à-dire notamment l'accès à l'emploi, les conditions de travail et la rémunération ;
- La mention dans une pièce officielle ou dans un procès-verbal ;
- L'affiliation et l'engagement dans une organisation de travailleurs ou d'employeurs ou tout autre organisation dont les membres exercent une profession donnée ;

<sup>14</sup> Disponible sur : [https://etaamb.openjustice.be/fr/loi-du-04-aout-1996\\_n2005015073.html](https://etaamb.openjustice.be/fr/loi-du-04-aout-1996_n2005015073.html)

<sup>15</sup> Disponible sur : [https://etaamb.openjustice.be/fr/loi-du-10-mai-2007\\_n2007002098.html](https://etaamb.openjustice.be/fr/loi-du-10-mai-2007_n2007002098.html)

<sup>16</sup> Le sexe ; la grossesse ; la procréation médicalement assistée ; l'accouchement ; l'allaitement ; la maternité ; les responsabilités familiales ; l'identité de genre ; l'expression de genre ; les caractéristiques sexuelles et le changement de sexe.

- l'accès, la participation et tout autre exercice d'une activité économique, sociale, culturelle ou politique accessible au public.

Cependant, en matière de harcèlement ou de harcèlement sexuel dans le cadre de la relation au travail, elle ne s'applique pas. En effet, dans le cadre de la transposition de la Directive 2006/54<sup>17</sup> relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail, les situations de harcèlement et harcèlement sexuel dans le cadre du travail ont été exclues du champ d'application de la loi du 10 mai 2007. En effet, l'article 7 de cette loi stipule que « *Les dispositions de la présente loi ne sont pas applicables en cas de harcèlement ou de harcèlement sexuel dans les relations de travail vis-à-vis des personnes visées dans l'article 2, § 1, 1<sup>o</sup> de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail. En cas de harcèlement ou de harcèlement sexuel dans le cadre de la relation de travail, ces personnes peuvent seulement recourir aux dispositions de la loi précitée.* »<sup>18</sup>

❖ **Loi du 22 mai 2014 tendant à lutter contre le sexisme dans l'espace public et modifiant la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes afin de pénaliser l'acte de discrimination**<sup>19</sup>

En vertu de l'article 2 de cette loi, tout geste ou comportement qui vise à mépriser une personne en raison de son appartenance sexuelle constitue une atteinte grave à sa dignité et une infraction pouvant entraîner une comparution devant un tribunal, punissable d'une peine de prison ou d'une amende. Cette loi vise toutes formes de harcèlement moral et/ou sexuel commis dans l'espace public, en ce compris sur le lieu de travail. Elle a eu également pour effet d'apporter une modification au sein de la loi du 10 mai 2007, tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes. En effet, l'article 28/2 a été ajouté afin d'apporter un élément essentiel en matière de discrimination dans le cadre du domaine des relations au travail, cet article stipule que « *Quiconque, dans le domaine des relations de travail, commet une discrimination au sens de l'article 5, 5<sup>o</sup>, 6<sup>o</sup>, 7<sup>o</sup> ou 8<sup>o</sup>, à l'égard d'une personne en raison de son sexe est puni d'un emprisonnement d'un mois à un an et d'une amende de cinquante euros à mille euros, ou de l'une de ces peines seulement. Les mêmes peines sont applicables lorsque la discrimination est commise à l'égard d'un groupe, d'une communauté ou de leurs membres en raison de du sexe.* »<sup>20</sup>

---

<sup>17</sup> La Directive 2006/54 du Parlement européen et du Conseil du 5 juillet 2006 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail (refonte).  
<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/PDF/?uri=CELEX:32006L0054&from=CS>

<sup>18</sup> Loi du 10 mai 2007, tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes, art.7

<sup>19</sup> [https://etaamb.openjustice.be/fr/loi-du-22-mai-2014\\_n2014000586.html](https://etaamb.openjustice.be/fr/loi-du-22-mai-2014_n2014000586.html)

<sup>20</sup> Loi du 22 mai 2014 tendant à lutter contre le sexisme dans l'espace public et modifiant la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes afin de pénaliser l'acte de discrimination, art.28/2.

## 2.2. Définitions de la violence et du harcèlement

Les concepts de violence au travail, et de harcèlement moral et sexuel au travail sont définis dans ces différentes dispositions réglementaires.

	Loi Bien-être	Loi « Genre »	Convention OIT 190
<b>Violence au travail</b>	Chaque situation de fait où un travailleur ou une autre personne (...) est menacé ou agressé psychologiquement ou physiquement lors de l'exécution du travail.		Ensemble de comportements et de pratiques inacceptables, ou de menaces de tels comportements et pratiques, qu'ils se produisent à une seule occasion ou de manière répétée, qui ont pour but de causer, causent ou sont susceptibles de causer un dommage d'ordre physique, psychologique, sexuel ou économique, et comprend la violence et le harcèlement fondés sur le genre.
<b>Harcèlement</b>	Ensemble abusif de plusieurs conduites similaires ou différentes, externes ou internes à l'entreprise ou l'institution, qui se produisent pendant un certain temps, qui ont pour objet ou pour effet de porter atteinte à la personnalité, la dignité ou l'intégrité physique ou psychique d'un travailleur ou d'une autre personne (...) lors de l'exécution de son travail, de mettre en péril son emploi ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant et qui se manifestent notamment par des paroles, des intimidations, des actes, des gestes ou des écrits unilatéraux. Ces conduites peuvent notamment être liées (...) au sexe, à l'identité et à l'expression de genre	Comportement indésirable qui est lié à un critère protégé, et qui a pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité de la personne et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.	
<b>Harcèlement sexuel</b>	Tout comportement non désiré verbal, non verbal ou corporel à connotation sexuelle, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.	Comportement non désiré à connotation sexuelle, s'exprimant physiquement, verbalement ou non verbalement, et qui a pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et, en particulier, de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.	
<b>Violence et harcèlement fondé sur le genre</b>			La violence et du harcèlement visant une personne en raison de son sexe ou de son genre ou ayant un effet disproportionné sur les personnes d'un sexe ou d'un genre donné, et comprend le harcèlement sexuel.

## 2.3. Violence, harcèlement et harcèlement sexuel au travail : état des lieux

### Au niveau mondial :

L'Organisation Internationale du Travail a mené en 2021 la première enquête à l'échelle internationale en matière d'expériences vécues en termes de violence et de harcèlement<sup>21</sup>. Cette étude, publiée en décembre 2022, avait également pour objectifs de mettre en évidence l'ampleur du phénomène et d'aboutir à une meilleure compréhension de cette problématique. Plus précisément, « *Les résultats livrent un premier aperçu de l'ampleur et de la fréquence de la violence et du harcèlement au travail, et fournissent des indications sur les principales formes de violence et de harcèlement (à savoir d'ordre physique, psychologique et sexuel) ainsi que sur les principaux obstacles qui dissuadent les victimes d'en parler.* »<sup>22</sup>

Le rapport démontre que la violence et le harcèlement sur le lieu de travail constitue un phénomène durablement ancré. En effet, plus d'une personne en emploi sur cinq (22,8% ce qui représente 743 millions de personnes) ont subi une forme de violence ou de harcèlement au cours de leur vie professionnelle. Sur les différentes formes de violence et de harcèlement, les résultats de l'enquête montrent que parmi les répondants :

- 17.9% des salariés hommes et femmes ont fait l'expérience de violence et de harcèlement psychologique sur leur lieu de travail.
- 8.5% déclarent avoir été victime de violence et harcèlement physique, dans ce cas les hommes sont plus nombreux.
- 6.3% déclarent avoir été victime de violence et de harcèlement d'ordre sexuel au travail.

Les résultats montrent que l'écart le plus important en termes de genre concerne la violence et le harcèlement d'ordre sexuel qui touchent 8.2 % de femmes contre 5% d'homme. Les conclusions de cette enquête mettent donc en évidence que les jeunes femmes sont deux fois plus susceptibles d'être exposées à des violences sexuelles et du harcèlement sexuel. En outre, les femmes migrantes sont deux fois plus à risque que les autres femmes de subir de la violence et du harcèlement d'ordre sexuel et particulièrement si elles sont travailleuses sans papiers.

### Au niveau national :

En 2020, l'IEFH a mené une enquête, appelée #YouToo<sup>23</sup> traitant des expériences matière de sexisme et plus particulièrement de harcèlement sur le lieu de travail. L'enquête a été menée auprès de 4778 personnes dont 1329 ont été sélectionnées sur base d'un échantillon aléatoire du Registre national.

L'enquête met en évidence une corrélation significative entre le sexe et le fait d'avoir été victime de harcèlement sexuel sur le lieu de travail. Celle-ci souligne également que les situations de harcèlement concernent deux fois plus souvent les femmes que les hommes. Plus précisément, l'enquête portait sur les expériences en matière de harcèlement sexuel de la part d'un.e supérieur.e hiérarchique ou un.e client.e sur base de 3 critères : le fait d'être touché.e de manière intime, le fait que l'on attende d'eux-elles qu'ils-elles flirtent ou qu'ils-elles aient des rapports sexuels avec quelqu'un. A cet égard, les résultats de l'étude montrent que 9% des femmes font l'expérience de harcèlement sexuel sur le lieu de travail contre 4% pour les hommes. Aussi, 6 % des femmes et 2 % des hommes ont déjà été touché.e.s de manière intime par un.e supérieur.e hiérarchique ou un.e client.e.

<sup>21</sup> Rapport complet disponible sur : [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms\\_863095.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_863095.pdf)

<sup>22</sup> Organisation International du Travail ; Gallup « *Données d'expérience sur la violence et le harcèlement au travail : première enquête mondiale* », résumé des résultats, 2022. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms\\_863166.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_863166.pdf)

<sup>23</sup>Institut pour l'égalité entre les femmes et les hommes « *Le sexisme en Belgique : Résultats de l'enquête #YouToo ? Harcèlement sexuel sur le lieu de travail* » 2020. [https://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/downloads/146\\_-\\_harcement\\_sexuel\\_sur\\_le\\_lieu\\_de\\_travail\\_1.pdf](https://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/downloads/146_-_harcement_sexuel_sur_le_lieu_de_travail_1.pdf)

L'enquête se base également sur une série de témoignages qui mettent en évidence le fait que les personnes victimes de harcèlement sur leur lieu de travail ne savent pas toujours comment réagir. En effet, le rapport souligne que *« l'existence de ces canaux ne garantit pas qu'ils fonctionneront toujours efficacement, comme le montrent des témoignages de personnes qui n'ont pas été entendues ou prises au sérieux »*<sup>24</sup>, au point que leur démarche est souvent pointée comme un comportement *« émotionnel, pusillanime et asocial »*<sup>25</sup>.

Parallèlement à cette enquête, l'IEFH, en tant que service compétent pour recevoir les signalements en matière de discrimination, a pu mettre en évidence un constat alarmant quant au fait que les signalements d'intimidation basée sur le genre ainsi que de harcèlement sexuel ne décroissent pas. Au contraire, ils ont respectivement augmenté de 17 et 13 % entre 2019 et 2020. Le rapport établit par ailleurs un lien avec la généralisation du télétravail, le nombre de signalements concernant des comportements en ligne est lui aussi en évolution inquiétante. En effet, compte tenu de la digitalisation croissante qui touche tous les domaines de la société, la violence fondée sur le genre a acquis une dimension numérique.

Plus récemment, à l'occasion de la journée internationale des droits des femmes, différents colloques autour de la problématique de la violence et du harcèlement au travail ont été organisés<sup>26</sup>. Ces moments ont permis de réaliser un état des lieux sur base, notamment des études citées ci-dessus, mais également de donner la parole aux victimes à travers différentes interventions témoignant de l'enracinement de ces phénomènes au sein de nos sociétés, voire de son renforcement avec la digitalisation grandissante impliquant l'émergence de la violence en ligne.

Il ressort que la loi ne protège pas les victimes : la plupart du temps, les plaintes et les poursuites judiciaires n'aboutissent pas. La majorité des dossiers sont classés sans suite à l'auditorat et parfois les victimes ne sont même pas entendues. Il y a peu de perspectives de relance de travail pour la victime, la seule solution proposée étant l'écartement de la travailleuse. Ces phénomènes éloignent les femmes du marché du travail. Les conséquences pour les victimes sont multiples et nuisent gravement tant à leur santé physique que psychologique, mais aussi à la dignité humaine. Ces témoignages ont également mis en évidence une prévention et prise en charge très aléatoires. Souvent les femmes ne peuvent pas se permettre de dénoncer ces situations notamment faute de ressources financières pour assumer le coût des procédures en justice, qui dans la plupart des cas n'aboutissent pas. En conséquence, la violence sur base du genre se superpose à la violence liée à des situations socio-économiques précaires. Ces différentes difficultés cumulées avec une situation administrative irrégulière empêchent également les victimes de dénoncer les faits. Toujours en matière de prévention, de prise en charge et de suivi, il ressort que les personnes ressources, les professionnels du monde judiciaire et des organisations syndicales disposent de peu d'outils et sont peu sensibilisés aux questions de violence et de harcèlement liées au genre. Etant en sous-effectif, les personnes-ressources sont dans l'incapacité de mener les investigations nécessaires pour ouvrir et consolider un dossier.

---

<sup>24</sup> Institut pour l'égalité entre les femmes et les hommes « Le sexisme en Belgique : Résultats de l'enquête #YouToo ? Harcèlement sexuel sur le lieu de travail » 2020, p.18.

<sup>25</sup> Ibid, p.17.

<sup>26</sup> « #MeToo au travail - Où en sommes-nous ? » organisé le 7 mars 2023 par le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale en collaboration avec l'Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes et le SPF Stratégie et Appui.

« Harcèlement moral et sexuel des travailleuses : quelles perspectives pour les victimes » conférence organisée le 8 mars par la commune de Saint-Gilles.

Enfin, la question de l'effet pervers de la législation actuelle a été soulevée dans ces différents colloques :

- Impunité de l'harceleur : celui-ci reste à sa place, dans la structure, ce qui lui « permet » de recommencer son comportement sur d'autres victimes. Il y a donc un effet de renforcement ;
- Indemnités : il n'y a pas de vision indemnitaire qui répare les dommages subis par la victime ;
- Procédure : actuellement, la victime doit introduire un dossier. A chaque étape, on réouvre la blessure. C'est donc la victime qui doit encore subir les conséquences de la procédure, ce qui renforce le risque de syndrome post-traumatique.
- Absence de sanctions : le fait que la législation ne prévoit pas de sanctions, n'encourage pas les employeurs à mettre en place des mesures pour protéger leur personnel contre le harcèlement et le harcèlement sexuel au travail.

La ratification de la Convention devrait permettre d'inverser le processus pour ne plus faire peser le poids de la procédure sur la victime. Le CWEHF insiste sur la nécessité de réaliser une évaluation de l'efficacité des dispositifs existant et de la mise en œuvre de la Convention de manière à pouvoir objectiver la situation et adapter les mesures s'il échet.

## 3. AVIS

---

### 3.1. Remarques générales

Le CWEHF souligne positivement la volonté du GW d'entamer un processus d'assentiment de la Convention 190 et permettre ainsi la concrétisation de sa ratification. Il y a lieu de préciser le caractère mixte de cette Convention du fait du contenu de ses dispositions qui implique de facto une procédure d'assentiment au sein des différents niveaux de pouvoir de façon à ratifier pleinement la Convention par la Belgique. A cet égard, le CWEHF regrette que la réalité institutionnelle belge ainsi que l'absence d'une coordination politique efficace aient eu pour effet de ralentir le processus de ratification à l'échelle nationale. Il relève que la Wallonie aurait pu entamer le processus d'assentiment plus rapidement, vu l'absence d'obstacles quant au contenu de la Convention. En outre, dans le cadre de l'examen du rapport de la Belgique publié le 14 octobre 2022, les membres de la CEDAW ont pointé le fait que *« le cadre juridique pour la lutte contre les stéréotypes et contre la discrimination envers les femmes manque de cohérence au niveau national, (...) Compte tenu de la structure administrative complexe de la Belgique, l'efficacité de l'action publique pour l'égalité entre les sexes est limitée. »*<sup>27</sup>

Le CWEHF rappelle que l'assentiment de cette Convention s'inscrit également dans la poursuite des engagements pris par la Wallonie sur les questions de genre et de la violence à l'égard des femmes, notamment dans le cadre de la DPR, du Plan Genre, de la Troisième Stratégie wallonne de développement durable, ainsi que ses engagements pris à l'échelle internationale. En effet, le CWEHF note que dans le cadre de sa DPR, le GW s'est formellement engagé à garantir *« les droits des femmes dans tous les domaines de la vie en lien avec les engagements pris par la Belgique au niveau international, et tout particulièrement au niveau de la Convention sur l'élimination de toutes les discriminations à l'égard des femmes (CEDAW) et de la Convention du Conseil de l'Europe sur la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique (Convention d'Istanbul). »*<sup>28</sup> En outre, le GW s'est engagé à *« intégrer la dimension de genre dans chaque domaine politique afin que les inégalités existantes soient éliminées et que les politiques publiques ne créent ni ne renforcent les inégalités entre les femmes et les hommes (gender mainstreaming) »*<sup>29</sup>. Récemment avec l'adoption en 2022 de la Troisième stratégie wallonne de développement durable, la Wallonie s'est engagée, notamment, à mettre en place des mesures pour répondre à l'objectif n°5 « Egalité entre les sexes ».

Enfin, le CWEHF soutient que la mise en place d'une conférence interministérielle en matière de droit des femmes depuis 2019 joue un rôle fondamental de coordination politique des différents niveaux de pouvoir et renforce l'implémentation d'action en la matière. Le CWEHF recommande d'inscrire à l'agenda de cette conférence, l'intensification de la lutte contre les violences et le harcèlement dans le domaine du travail afin d'adapter le cadre légal au niveau fédéral et renforcer ce dernier par des dispositions décrétales. Comme le souligne également l'IEFH, le Plan National de Lutte contre les violences représente également un outil permettant la mise en œuvre de mesures visant à :

- *« renforcer les recherches et la concertation pour identifier les secteurs, professions et modalités de travail qui exposent particulièrement les travailleurs et prendre des mesures appropriées ;*
- *poursuivre et intensifier les efforts entrepris concernant la formation des acteurs du monde judiciaire et du monde du travail ;*
- *examiner la possibilité de prendre de nouvelles mesures de soutien pour les victimes de violence et de harcèlement dans le monde du travail et de mettre en place des services de conseil pour les auteurs ;*

---

<sup>27</sup><https://www.ungeneva.org/fr/news-media/meeting-summary/2022/10/examen-du-rapport-de-la-belgique-les-membres-du-cedaw-font-etat>

<sup>28</sup> Déclaration politique Wallonie 2019-2024 : chapitre 25. Les droits des femmes, l'égalité et la lutte contre les discriminations, p.112. Disponible sur : [https://www.wallonie.be/sites/default/files/2019-09/declaration\\_politique\\_regionale\\_2019-2024.pdf](https://www.wallonie.be/sites/default/files/2019-09/declaration_politique_regionale_2019-2024.pdf)

<sup>29</sup> Ibid.

- *poursuivre et intensifier les efforts entrepris en matière d'information et de sensibilisation.* »<sup>30</sup>

### 3.2. Remarques particulières

La ratification de cette Convention ne doit pas être réduite à une simple formalité juridique, mais elle doit être envisagée comme une opportunité pour la Belgique d'évaluer et d'améliorer son dispositif réglementaire en matière de lutte contre la violence, le harcèlement moral et sexuel dans le domaine des relations au travail, en y intégrant la dimension de genre.

#### Garantir une meilleure prise en compte de la dimension de genre

Si le CWEHF reconnaît que la législation belge est conforme aux différentes dispositions contenues de la Convention, il constate cependant que cet arsenal juridique demeure inadapté et insuffisant pour lutter durablement contre les violences, le harcèlement moral et sexuel liés au genre. En effet, les résultats des différentes enquêtes menées<sup>31</sup> mettent en évidence que le sexisme, le harcèlement, le harcèlement sexuel ainsi que la violence sont bel et bien présents au sein de lieu de travail. Plus encore, ce phénomène tend à se renforcer avec la mise en place structurelle du télétravail qui implique un déplacement des situations de violence et de harcèlement dans la sphère numérique. Cette réalité témoigne de la nécessité, non seulement de renforcer les dispositions existantes, mais de les adapter aux nouvelles réalités du travail, et ce, notamment en vue d'y intégrer et de garantir les valeurs d'égalité entre les hommes et les femmes.

Dans les principes qui fondent cette Convention, l'OIT invite les Etats-Membres à accorder une attention particulière à la dimension de genre dans la prévention et l'élimination de la violence et le harcèlement dans le monde du travail. En effet, au regard de la Convention, le critère de genre constitue une circonstance aggravante dans les situations de violence et de harcèlement, elle met en exergue la nécessité d'adopter « *une approche inclusive, intégrée et tenant compte des considérations de genre, qui s'attaque aux causes sous-jacentes et aux facteurs de risque, y compris aux stéréotypes de genre, aux formes multiples et intersectionnelles de discrimination et aux rapports de pouvoir inégaux fondés sur le genre, est essentielle pour mettre fin à la violence et au harcèlement dans le monde du travail* ». En conséquence, la mise en œuvre de cette Convention constitue pour la Belgique l'opportunité d'adapter le cadre juridique à tous les niveaux de pouvoir afin de tenir compte de la dimension de genre et de ce fait, de prévenir plus efficacement les phénomènes de violence et de harcèlement au travail. A cet égard, le CWEHF souligne que toutes formes de violence ou harcèlement fondées sur le genre constituent une atteinte aux droits humains et à l'égalité entre les hommes et les femmes.

#### Réviser la Loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes et la loi bien-être et la Loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail

Le CWEHF attire l'attention du GW quant aux recommandations émises dans l'avis de l'IEHF<sup>32</sup> qui invitait les autorités fédérales et régionales à une ratification rapide de la Convention 190. Le CWEHF soutient cet avis et rejoint particulièrement les recommandations portant sur l'évolution du cadre réglementaire de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes (dite « Loi-Genre ») d'une part, et la loi bien-être d'autre part.

<sup>30</sup> Institut pour l'égalité des femmes et des hommes « *Recommandation de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes nr.2021-R/001 relative à la mise en œuvre de la Convention OIT n°190 concernant l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail* », 2021, p.19.

<sup>31</sup> cfr. p. 10 et 11

<sup>32</sup> Institut pour l'égalité des femmes et des hommes « *Recommandation de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes nr.2021-R/001 relative à la mise en œuvre de la Convention OIT n°190 concernant l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail* », 2021.



En ce qui concerne la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes, l'article 5 reconnaît le harcèlement fondé sur le sexe et le harcèlement sexuel comme des formes de discrimination. Néanmoins, comme souligne l'IEFH « *cette loi limite toutefois son champ d'application en excluant ces formes de discrimination lorsqu'elles surviennent dans le domaine des relations de travail* ». En effet, l'article 7 de cette loi prévoit que ses dispositions ne s'appliquent pas aux personnes visées dans l'article 2, § 1, 1<sup>o</sup>, de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail. En conséquence, « *cette exclusion dans la Loi-Genre a pour effet que les travailleurs/-euses victimes de harcèlement (sexuel) ne bénéficient pas des mêmes protections juridiques que les autres travailleurs/-euses victimes d'une forme de discrimination fondée sur le sexe ou de harcèlement sexuel qui se trouve en dehors du champ de protection de la Loi Bien-être.* »<sup>33</sup>. Le CWEHF rejoint la recommandation de l'IEFH d'abrogation de cet article.

En outre, dans son rapport d'évaluation<sup>34</sup> de la présente loi, l'IEFH souligne que « *Même si le harcèlement est protégé par une législation spécifique, on peut regretter ce défaut de transposition complet de la directive. En ne transposant pas totalement la directive 'refonte'<sup>35</sup> dans la loi genre susvisée, le législateur belge a opéré une régression certaine dans la protection contre le harcèlement lié au sexe et ce, car, alors que la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs exige, pour que l'on puisse parler de harcèlement, plusieurs actes, il n'en est rien en droit communautaire et dans la loi genre, qui admettent que le harcèlement puisse être constitué par un seul acte.* »<sup>36</sup>

Dès lors, il apparaît fondamental de revoir le champ d'application de la présente loi afin de permettre un cumul de ces deux réglementations. En effet, l'articulation de ces dispositifs permettrait une meilleure prise en compte de la dimension genre dans la lutte contre la violence et le harcèlement. Comme le prescrivent les principes fondamentaux de la Convention 190, « *Tout Membre doit adopter, conformément à la législation et à la situation nationales et en consultation avec les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs, une approche inclusive, intégrée et tenant compte des considérations de genre, qui vise à prévenir et à éliminer la violence et le harcèlement dans le monde du travail.* »<sup>37</sup>

Quant à la loi bien-être, l'avis de l'IEFH met également en exergue des nécessités d'adaptation. En effet, cette loi définit les concepts de violence et de harcèlement moral : dans le cas du harcèlement, la loi précise qu'il peut être lié au sexe. En revanche, on ne retrouve pas ce lien dans la définition relative à la violence au travail. En conséquence, la loi bien-être n'intègre pas suffisamment la dimension de genre, c'est pourquoi le CWEHF appuie également la recommandation formulée qui vise à « *introduire dans la loi sur le bien-être le concept de violence sur la base du genre. A cet égard, le législateur peut s'inspirer de la définition du harcèlement moral qui mentionne que ces conduites peuvent être liées à un motif discriminatoire.* »<sup>38</sup>

D'autre part, concernant la définition du harcèlement moral, la loi sur le bien-être fait référence à la notion de répétition des conduites abusives. Or, selon la définition de la Convention n°190, un seul fait suffit pour parler de comportements de violence et de harcèlement. A nouveau, la ratification de

---

<sup>33</sup> Recommandation de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes n°2018/R/05 relative à la modification de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes en ce qui concerne le harcèlement (sexuel) sur le lieu de travail p.2

<sup>34</sup> Institut pour l'égalité des femmes et des hommes « Etat des lieux sur l'application et l'effectivité de la Loi Genre : analyse et recommandations », rapport publié en 2018. Disponible sur : [https://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/103\\_-\\_etat\\_des\\_lieux\\_loi\\_genre\\_.pdf](https://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/103_-_etat_des_lieux_loi_genre_.pdf)

<sup>35</sup> La Directive 2006/54 du Parlement européen et du Conseil du 5 juillet 2006 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail (refonte).

<sup>36</sup> Institut pour l'égalité des femmes et des hommes « Etat des lieux sur l'application et l'effectivité de la Loi Genre : analyse et recommandations », rapport publié en 2018, p.30.

<sup>37</sup> Convention concernant l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail, art 4.

<sup>38</sup> Recommandation de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes n°2018/R/05 relative à la modification de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes en ce qui concerne le harcèlement (sexuel) sur le lieu de travail p.7.

la Convention n°190 offre l'opportunité aux Etats-Membres d'améliorer les définitions et les références réglementaires qui s'y rapportent.

### Veiller à la mise en œuvre de la recommandation n°206

En dépit du caractère non contraignant de cette recommandation, le CWEHF note qu'elle contient une série de dispositions essentielles à mettre en œuvre, particulièrement en matière de prévention, de formation et de sensibilisation. A cet égard, la Convention elle-même consacre un chapitre invitant les membres à prendre des mesures appropriées pour prévenir la violence et le harcèlement dans le monde du travail. Le CWEHF souhaiterait mettre en évidence plusieurs recommandations, qu'il soutient, émanant de différentes instances.

Le CEFH dans son avis<sup>39</sup> appelle les autorités régionales « à intensifier, notamment au sein de la fonction publique locale et régionale, les efforts de prévention de la violence, du harcèlement, y compris la violence et le harcèlement fondés sur le genre, en veillant à rendre les analyses de risques systématiques, méthodologiquement appropriées, et en développant des outils d'information et de formation sur ces risques, à tous les niveaux de la hiérarchie. Le Conseil rappelle que l'égalité entre les femmes et les hommes est une matière transversale à toutes les diversités, qu'elle ne peut pas se diluer dans la diversité, sous peine d'invisibiliser les inégalités propres aux femmes. »<sup>40</sup>

L'IEFH souligne l'importance de la mise en œuvre de l'article 20 de la recommandation n°206 qui suggère en matière de formation que « les inspecteurs du travail et les agents d'autres autorités compétentes, selon le cas, devraient recevoir une formation intégrant les considérations de genre pour pouvoir détecter et agir contre la violence et le harcèlement dans le monde du travail, y compris les dangers et risques psychosociaux, la violence et le harcèlement fondés sur le genre et la discrimination visant certains groupes de travailleurs »<sup>41</sup>. Sur la question de la formation des professionnels, l'Institut appuie la mise en place de cette recommandation n°206 notamment sur base du rapport de la Commission d'évaluation de la législation fédérale relative à la lutte contre les discriminations qui invite les autorités à intensifier leurs efforts en la matière : « Au-delà des acteurs institutionnels, la Commission estime tout aussi important d'offrir aux employeurs et aux autres acteurs économiques concernés par cette législation des formations spécialisées pour leur permettre d'être correctement informés et de mesurer adéquatement les implications de la loi antidiscriminatoire pour leurs activités.

*De telles formations peuvent également être très utiles pour le secteur associatif, les avocats et d'autres personnes susceptibles d'être concernées par cette législation (...) la Commission recommande que :*

- *l'effort de formation à destination des magistrats (du siège et du ministère public, en particulier de l'auditorat du travail) et des services de police et d'inspection du travail soit amplifié, avec l'assistance des organismes de promotion de l'égalité ;*
- *des formations adaptées aux différents publics concernés par la législation, en particulier les employeurs, soient également organisées.*<sup>42</sup>

---

<sup>39</sup> Conseil Bruxellois de l'Égalité entre les Femmes et les Hommes « Avis sur la Convention 190 sur la violence et le harcèlement dans le monde du travail » adopté le 18 novembre 2022. [http://www.adviesraad-gelijke-kansen.irisnet.be/wp-content/uploads/2023/02/CEFHA-VIS-OIT\\_190-221118-FR.pdf](http://www.adviesraad-gelijke-kansen.irisnet.be/wp-content/uploads/2023/02/CEFHA-VIS-OIT_190-221118-FR.pdf)

<sup>40</sup> Ibid, p.5

<sup>41</sup> Institut pour l'égalité des femmes et des hommes « Recommandation de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes nr.2021-R/001 relative à la mise en œuvre de la Convention OIT n°190 concernant l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail », 2021, p.15. [https://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/advisories/2021r001\\_-\\_recommandation\\_harcèlement\\_-\\_fr.pdf](https://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/advisories/2021r001_-_recommandation_harcèlement_-_fr.pdf)

<sup>42</sup> Premier rapport d'évaluation de la Commission d'évaluation de la législation fédérale relative à la lutte contre les discriminations », 2017, p. 67. [https://www.unia.be/files/Documenten/Aanbevelingen-advies/Commission\\_d%27evaluation\\_de\\_la\\_l%27egislation\\_f%27agd%27agrale\\_relative\\_%27%20la\\_lutte\\_contre\\_les\\_discriminations.pdf](https://www.unia.be/files/Documenten/Aanbevelingen-advies/Commission_d%27evaluation_de_la_l%27egislation_f%27agd%27agrale_relative_%27%20la_lutte_contre_les_discriminations.pdf)

Enfin, le CWEHF souhaite souligner l'importance de l'article 10 de la Convention 190 qui invite les Etats-Membres « à reconnaître les effets de la violence domestique et, dans la mesure où cela est raisonnable et pratiquement réalisable, atténuer son impact dans le monde du travail »<sup>43</sup>. A cet égard, il invite les autorités fédérales et fédérées à s'approprier les mesures précisées au sein de la recommandation 206<sup>44</sup> afin d'atténuer l'impact de la violence domestique dans le monde du travail.

En conséquence, compte tenu de l'ensemble des éléments exposés et au regard de ses engagements, le CWEHF recommande au GW d'entamer dans les délais les plus brefs la procédure d'assentiment de la Convention n°190 afin que la Belgique et la Wallonie puissent pleinement jouer un rôle en matière de lutte contre la violence, le harcèlement et le harcèlement sexuel dans le domaine des relations au travail et de ce fait renforcer la position de la Belgique en la matière.

---

<sup>43</sup> Extrait de l'article 10 de la convention n°190 : [https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C190](https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190)

<sup>44</sup> Disposition n°18 de la Recommandation n° 206 sur la violence et le harcèlement, 2019.  
[https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:R206](https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R206)

## AVIS n°97

---

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

Avis adopté le 19/07/2023

## TABLE DES MATIERES

---

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

## Avis synthétique du CWEHF

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

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

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

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

## 1. EXPOSE DU DOSSIER

---

### 1.1. Contexte

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

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

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

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

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

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

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

---

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

## 2. CONTENU DU PLAN

---

### 2.1. Objectif

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

### 2.2. Axes du Plan

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

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

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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

---

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

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

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

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

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

Plusieurs mesures sont prévues :

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Plusieurs mesures sont prévues :

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

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

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

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

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

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

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

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

## 3. AVIS

---

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

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

#### Plan interfédéral de lutte contre le racisme

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

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

---

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

---

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

---

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

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

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

## Lutte contre la cyberhaine

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

-----

## AVIS n°98

---

**Avis concernant la mesure 2 du 1<sup>er</sup> Plan wallon de lutte contre le racisme 2023-2026.**

**Création d'un Conseil Wallon de Lutte contre le Racisme -  
1<sup>ère</sup> lecture**

Avis adopté le 22/08/2023

## TABLE DES MATIERES

---

<b>1. Exposé du dossier</b>	<b>4</b>
1.1 Contexte.....	4
1.2. Ligne de conduite adoptée en vue de la création de ce Conseil.....	4
1.3. Test genre.....	5
<b>2. Contenu des documents</b>	<b>5</b>
2.1. Avant-projet de décret modifiant le décret du 6 novembre 2008 portant rationalisation de la fonction consultative et créant un Conseil consultatif wallon de lutte contre le racisme.....	5
2.2. Projet d'arrêté relatif à la composition et au fonctionnement du Conseil consultatif wallon de lutte contre le racisme.....	6
<b>3. Impact budgétaire</b>	<b>6</b>
<b>4. Avis du CWEHF</b>	<b>7</b>
4.1. Test genre.....	7
4.2. Remarques générales.....	9
4.3. Remarques particulières.....	12

## Avis synthétique du CWEHF

Le CWEHF rend un avis favorable à la création d'un Conseil Wallon de Lutte contre le Racisme (CWLR), ce qui permet de répondre à une demande de longue date des associations actives dans la lutte contre le racisme qui souhaitent être impliquées de manière structurelle dans les politiques publiques sur les enjeux et questions relatifs à la lutte contre le racisme, à partir de leurs réalités vécues et analysées sur le terrain.

Cependant, le CWEHF attire l'attention sur quelques points à retravailler :

- ◆ Poursuivre les modifications décrétales en rédigeant un autre projet de décret pour modifier le décret de 6 novembre 2008 portant rationalisation de la fonction consultative pour les matières réglées en vertu de l'art.138 de la Constitution ;
- ◆ Changer et uniformiser l'appellation du Conseil dans les différents documents, l'objectif étant d'améliorer la visibilité du nom : Conseil Wallon de Lutte contre le Racisme ;
- ◆ Intégrer la notion d'intersectionnalité dans les missions du CWLR, ce qui permet d'analyser les diverses formes de discriminations envers les femmes sous l'angle de rapports de domination/emprise, notamment émanant de personnes ayant un pouvoir ou une autorité sur elles ;
- ◆ Prévoir, au sein de la composition du CWLR, une sensibilité féministe en intégrant parmi les mandats dédiés aux associations, une association de femmes migrantes et un.e représentant.e de la Ligue des Travailleuses domestiques sans papiers ou un.e représentant.e d'une association accompagnant les MENAs ;
- ◆ Harmoniser les modalités de transmission des avis et des rapports d'activités ainsi que les délais de remise d'avis ;
- ◆ Préciser le temps de travail du Secrétariat dédié à ce Conseil ;
- ◆ Distinguer les postes budgétaires de ce Conseil de celui du CWEHF.

En séance du 20 juillet 2023, le Gouvernement wallon a approuvé un avant-projet de décret et un projet d'arrêté visant à mettre en œuvre la mesure 2 du 1<sup>er</sup> Plan wallon de lutte contre le racisme 2023-2026, approuvé le 31 mars 2023.

La demande d'avis a été réceptionnée le 25 juillet 2023 au CESE Wallonie. La présente demande, adoptée en 1<sup>ère</sup> lecture, porte sur :

- ◆ un avant-projet de décret modifiant le décret du 6 novembre 2008 portant rationalisation de la fonction consultative et créant un Conseil consultatif wallon de lutte contre le racisme ;
- ◆ un avant-projet d'arrêté relatif à la composition et au fonctionnement du Conseil consultatif wallon de lutte contre le racisme.

## 1. EXPOSE DU DOSSIER

---

### 1.1. Contexte.

Le 31 mars 2023, la Wallonie s'est dotée de son 1<sup>er</sup> Plan de lutte contre le racisme 2023-2026 qui constitue la contribution wallonne au futur Plan interfédéral. Comme exposé dans la note au Gouvernement, ce Plan vise à *« permettre à chaque personne de se sentir respectée, indépendamment de sa prétendue race, couleur de peau, nationalité, ascendance et origine nationale ou ethnique et d'exercer ses droits en Wallonie : se loger, travailler, prendre les transports en commun, se soigner ou circuler en sécurité dans l'espace public. »*<sup>1</sup>

La présente demande vise à mettre en œuvre la mesure 2 de ce Plan : créer un Conseil régional de lutte contre le racisme. Elle permet aussi de répondre à une demande, de longue date, des associations actives dans la lutte contre le racisme qui souhaitent être impliquées de manière structurelle dans les politiques publiques sur les enjeux et questions relatifs à la lutte contre le racisme, à partir de leurs réalités vécues et enquêtes sur le terrain.

### 1.2. Ligne de conduite adoptée en vue de la création de ce Conseil.

Au niveau fédéral, les politiques de lutte contre les discriminations et d'égalité entre hommes et femmes ont fait l'objet de lois séparées, de même que les institutions créées à la suite de l'adoption de ces lois. En effet, il existe un Institut pour l'Égalité entre Hommes et Femmes (IEFH) et un Institut traitant tous les autres critères de discrimination (UNIA).

La Wallonie a souhaité s'inscrire dans cette même logique. Comme il existe déjà le Conseil Wallon de l'Égalité entre Hommes et Femmes (CWEHF), la Wallonie a souhaité créer un Conseil Wallon de Lutte contre le Racisme (CWLR) indépendant. Cependant, sa volonté est d'établir des liens entre ces Conseils (auxquels s'ajoute le Conseil Wallon des personnes en situation de handicap) en prévoyant un mandat pour le CWEHF et un autre pour le Conseil Wallon des personnes en situation de handicap au sein de la composition de ce nouveau Conseil.

---

<sup>1</sup> Note au Gouvernement wallon, p.2.



### 1.3. Test genre.

Le test genre précise que le projet de réglementation garantira une présence équilibrée des hommes et des femmes au sein de la composition de ce Conseil.

Le CWEHF constate cependant qu'il ne mentionne pas des différences entre la situation respective des hommes et femmes qui sont sources d'inégalités (question 2).

## 2. CONTENU DES DOCUMENTS

---

### 2.1. Avant-projet de décret modifiant le décret du 6 novembre 2008 portant rationalisation de la fonction consultative et créant un Conseil consultatif wallon de lutte contre le racisme.

L'avant-projet de décret institue un Conseil consultatif wallon de lutte contre le racisme au sein du Conseil économique, social et environnemental de Wallonie. Il aura pour objectif de « *contribuer à l'élimination de toute discrimination directe ou indirecte vis-à-vis des personnes en raison de leur prétendue race, couleur de peau, nationalité, ascendance et origine nationale ou ethnique* ». <sup>2</sup>

Il aura pour missions de :

1. formuler des avis et des recommandations sur toute question relative aux discriminations liées aux critères dits « raciaux » ;
2. proposer les moyens à mettre en œuvre pour accomplir cette mission ;
3. rendre des avis sur les mesures décrétales ou réglementaires ;
4. suivre la thématique de lutte contre le racisme et ses avancées initiées par les autres niveaux de pouvoir et l'activité des Conseils consultatifs similaires.

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

Les avis seront transmis dans un délai de 30 jours ou 5 jours ouvrables dans des cas urgents à motiver à compter de la date de réception du dossier de demande d'avis complet. A défaut d'avis endéans ces délais, le Gouvernement wallon pourra passer outre cette consultation.

L'avant-projet de décret détermine également la composition du Conseil pour un mandat de 5 ans :

1. des représentant.e.s d'associations de lutte contre le racisme qui agissent en Région wallonne;
2. des expert.e.s académiques ;
3. des représentant.e.s du Conseil wallon pour l'Egalité entre les Femmes et les Hommes et du Conseil wallon des personnes en situation de handicap ;
4. des représentant.e.s des organisations représentatives des travailleurs et des employeurs.

L'avant-projet exige que la proportion de chaque sexe soit paritaire. Elle s'applique distinctement aux membres effectifs et aux membres suppléants.

---

<sup>2</sup> Art. 1, §.2 de l'Avant-projet de décret modifiant le décret du 6 novembre 2008 portant rationalisation de la fonction consultative et créant un Conseil consultatif wallon de lutte contre le racisme.

## 2.2. Projet d'arrêté relatif à la composition et au fonctionnement du Conseil consultatif wallon de lutte contre le racisme.

Le projet d'arrêté précise la composition, le fonctionnement et les modalités de remplacement des membres. Il détermine également les modalités de fonctionnement du Secrétariat pour assurer la gestion du Conseil.

Le Conseil sera composé de 22 membres effectifs et de 22 membres suppléants, à savoir :

1. 1 membre effectif et 1 membre suppléant proposé par UNIA sont invités à faire partie du Conseil ;
2. 8 membres effectifs et 8 membres suppléants proposés par le CESE, dont la moitié représente les organisations représentatives des travailleurs et l'autre moitié les organisations représentatives des employeurs ou des classes moyennes et des employeurs du non-marchand ;
3. 11 membres effectifs et 11 membres suppléants provenant d'organisations pertinentes de la société civile anti-raciste proposés par le Ministre en charge de l'égalité des chances ;
4. 1 membre effectif et 1 membre suppléant représentant le Conseil Wallon de l'Égalité entre Hommes et Femmes ;
5. 1 membre effectif et 1 membre suppléant représentant le Conseil wallon des personnes en situation de handicap.

A la différence du CWEHF, le Gouvernement désigne le/la président.e et le/la vice-président.e parmi ses membres effectifs/ves, dans le respect d'une représentativité de chaque sexe.

L'arrêté fixe également la composition du Secrétariat, à savoir un secrétaire permanent et un secrétaire adjoint, désignés au sein du personnel du Conseil économique, social et environnemental de Wallonie. Ils ont, notamment pour mission de préparer les réunions, les travaux, de rédiger les procès-verbaux des réunions ainsi que les rapports, avis ou autres documents.

Le Conseil constitue en son sein un Bureau, composé de 5 membres au minimum et de 9 membres au maximum choisis parmi les membres effectifs/ves.

## 3. IMPACT BUDGETAIRE

---

Le projet d'arrêté mentionne que les frais de fonctionnement de ce nouveau Conseil font l'objet d'une dotation complémentaire spécifique au CESE Wallonie. La note au Gouvernement wallon estime les moyens nécessaires pour sa mise en œuvre à 100 000€ en année pleine, et ce, à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2024. La ventilation est estimée comme suit :

- ◆ Frais de personnel : 80.000€ ;
- ◆ Frais de fonctionnement : 20.000€ (dont notamment les jetons de présence et les frais de déplacement des membres du Conseil et du Bureau, l'organisation de colloques, la publication du rapport annuel, le site internet etc.).

La note précise également que « sous réserve des travaux budgétaires de l'initial 2024 et du vote du budget par le parlement, les moyens seront prélevés en interne du budget de la Ministre de l'Action sociale et de la Santé au domaine fonctionnel 094.005 du programme 17.094 et transférés lors de l'élaboration du budget initial 2024 sur le domaine fonctionnel 012.003 « Dotation complémentaire au CESE destinée à prendre en charge les frais de fonctionnement du Conseil wallon de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes » du programme 09.12. » ».

## 4. AVIS

---

Le CWEHF émet un **avis favorable assorti de quelques remarques** en ce qui concerne la création d'un Conseil Wallon de Lutte contre le Racisme.

Il salue la volonté du Gouvernement wallon de dégager les moyens nécessaires face à la montée du racisme au sein de nos sociétés. En effet, il est urgent, pour la Wallonie, de faire de la lutte contre les discriminations raciales, une priorité politique par la mise en œuvre de mesures structurelles, celles-ci répondant aux demandes sectorielles émises depuis plusieurs années. A cet égard, la création du Conseil constitue une avancée et s'inscrit dans une même logique que celle qui a été initiée au niveau fédéral.

Néanmoins, il invite le Gouvernement à garantir une transversalité et une complémentarité des actions relevant des entités fédérées et fédérales. A cet égard, la poursuite de la réflexion autour d'un plan interfédéral de lutte contre le racisme doit faire l'objet d'une attention spécifique.

### 4.1. Test genre.

La question 2 du test genre est à retravailler, car il est incorrect de répondre « non » à cette question. De nombreuses études ont démontré que les personnes racisées et en particulier les femmes subissent, dans de nombreux cas, des freins familiaux et culturels qui les minorisent. Elles doivent lutter davantage que les hommes pour accéder à une situation égalitaire (en matière d'études, d'emplois, de mobilité, etc.). Elles subissent des discriminations intersectionnelles.

#### A titre d'exemples :

- Les femmes racisées (non belges) sur le territoire belge sont souvent admises parce que leur mari est belge ou travailleur, etc. Si le couple divorce, elles perdent tous les droits antérieurs au divorce. Peu d'hommes se trouvent dans ce cas. « L'accès à une aide juridique, policière, médicale et/ou sociale est malheureusement loin d'être garantie pour ces femmes qui souvent, ne parlent pas l'une des langues officielles du pays. Tandis que les critères pour l'obtention d'un statut de protection manquent souvent d'une lecture genrée adéquate ».<sup>3</sup>

---

<sup>3</sup> SORALIA, Analyse 2023 : « Les violences intersectionnelles : 3 profils de femmes au cœur d'inégalités croisées », p. 4 (<https://www.soralia.be/accueil/analyse-2023-les-violences-intersectionnelles/>)

- Diverses études ont démontré que les femmes racisées rencontrent des discriminations au niveau de la formation et de l'accès à l'emploi. Plusieurs rapports d'UNIA<sup>4</sup> ont démontré qu'il existe une ethnostratification des métiers, ce qui a notamment pour conséquence que les femmes racisées, même si elles ont un diplôme élevé, sont dans l'incapacité d'exercer leur profession car celui-ci n'est pas reconnu. Quand elles s'inscrivent au FOREM, victimes du stéréotype "africaine= femme de ménage", elles sont systématiquement orientées vers les Titres-services ou les métiers liés aux soins des personnes (aide-familiale, maisons de repos...). Elles ont donc du mal à faire valoir un autre statut.
- Les femmes racisées sont davantage harcelées sexuellement que les hommes (intersectionnalité). *« Les stéréotypes raciaux sont d'autant plus violents pour les femmes car s'y ajoute une bonne dose de misogynie, souvent caractérisée par l'objectivation de leurs corps, ce qui mène à leur rejet ou au contraire à leur fétichisation/sexualisation. Ainsi, il n'est pas rare que les femmes appartenant à certains groupes raciaux et ethniques soient les cibles privilégiées des trafiquants d'êtres humains etc. Par ailleurs les personnes afro-descendantes font face à des formes de racisme spécifiques en raison, notamment de l'histoire coloniale »*.<sup>5</sup> Au niveau des représentations, les personnes noires sont toujours représentées *« sous un prisme bien défini, par exemple dans des publicités d'ONG qui enlèvent toute dignité. Quand on voit des gens noirs dans l'espace public, c'est sous un angle misérabiliste... Quand les femmes afro-descendantes sont représentées, c'est de manière hypersexualisée... Donc, dans l'imaginaire collectif, il y a encore l'idée que la femme noire ou afro-descendante est très sexuelle. Elle est pensée comme non vertueuse et dont le corps est à disposition de tout un chacun... »*.<sup>6</sup>
- Les femmes racisées ont un moins bon accès à la santé. Dans certaines cultures, les femmes ne peuvent pas aller voir un médecin masculin ou alors accompagnées par leur mari ou un membre de la famille. En cas de maladie, dans une situation précarisée, on soignera d'abord les hommes et les garçons avant les femmes et les filles. Sans oublier que les médecins belges ne connaissent pas certaines maladies dont quasi seuls les Africains sont atteints, comme la drépanocytose par exemple. Les femmes racisées subissent davantage des violences obstétricales, étant victimes du stéréotype qu'elles « supportent mieux » la douleur qu'une femme blanche.
- Les femmes racisées sont rarement associées à l'élaboration de mesures prises prétendument à leur profit. Elles sont souvent absentes des débats, rencontres et conférences sur le sujet. Lors de l'émission « A votre avis » organisée par la RTBF après le harcèlement de la présentatrice de la météo Cécile DJUNGA, aucune personne racisée n'était invitée sur le plateau.

---

<sup>4</sup> UNIA, 2019 : « Monitoring socioéconomique: marché du travail et origine) (<https://emploi.belgique.be/sites/default/files/content/publications/FR/MonitoringSocioeconomique2019.pdf>). Consulter également les monitorings des années plus récentes.

<sup>5</sup> SORALIA, Analyse 2023 : « Les violences intersectionnelles : 3 profils de femmes au cœur d'inégalités croisées », p. 9 (<https://www.soralia.be/accueil/analyse-2023-les-violences-intersectionnelles/>)

<sup>6</sup> FPS, Analyse 2019 : « Penser le vécu des femmes racisées dans l'espace public », p.6 (<https://www.soralia.be/accueil/analyse-2019-penser-le-vecu-des-femmes-racisees-dans-lespace-public/>)

*« Il y a pourtant des politiciennes racisées qui dénoncent la banalisation du racisme et réclament la tolérance zéro, comme Gisèle MANDAILA ou encore Nadia EL YOUSFI. Lorsqu'un problème se produit, les premières/ers concerné.e.s ne sont pas activement associé.e.s aux débats : la narration (c'est-à-dire la possibilité de s'exprimer) leur est retirée ».*<sup>7</sup>

- Les femmes racisées isolées et pire seules avec enfants subissent des discriminations au niveau de l'accès au logement. La plupart du temps étant locataires, elles se voient contraintes, lorsqu'on les accepte, à vivre dans des logements trop exigus, souvent insalubres et qui sont de véritables passoires énergétiques. Sans compter que certaines d'entre elles subissent du harcèlement moral, économique voire sexuel de la part de leur propriétaire.
- L'espace public n'est également pas neutre. Il est l'héritage « d'un rapport de force et d'une histoire qui s'illustre encore aujourd'hui dans notre espace public et ce, sans contextualisation etc. A l'intersection entre ces 2 discriminations (raciste et sexiste), les femmes racisées et les femmes afro--descendantes expérimentent différemment l'espace public qu'un homme blanc ou une femme blanche ».<sup>8</sup>

## 4.2. Remarques générales.

### Poursuivre les modifications décrétales.

Le CWEHF prend acte que le présent avant-projet vise à modifier le décret du 6 novembre 2008 portant rationalisation de la fonction consultative et créant un Conseil consultatif wallon de lutte contre le racisme.

Le CWEHF demande qu'un second projet de décret soit rédigé afin de modifier le second décret du 6 novembre 2008 portant rationalisation de la fonction consultative pour les matières réglées en vertu de l'art.138 de la Constitution.

### Harmoniser l'appellation du Conseil.

Le CWEHF constate que l'appellation de ce Conseil varie selon le document :

- ◆ Le 1<sup>er</sup> Plan wallon de lutte contre le racisme 2023-2026 mentionne le « Conseil régional de lutte contre le racisme » ;
- ◆ L'avant-projet de décret et le projet d'arrêté mentionnent le « Conseil consultatif wallon de lutte contre le racisme ».

Si la volonté est bien de créer un Conseil similaire au Conseil Wallon de l'Egalité entre Hommes et Femmes (CWEHF), le CWEHF propose de simplifier l'appellation en le nommant « Conseil Wallon de Lutte contre le Racisme » (CWLR).

---

<sup>7</sup> FPS, Analyse 2019 : « Penser le vécu des femmes racisées dans l'espace public », p.4  
(<https://www.soralia.be/accueil/analyse-2019-penser-le-vecu-des-femmes-racisees-dans-lespace-public/>)

<sup>8</sup> FPS, Analyse 2019 : « Penser le vécu des femmes racisées dans l'espace public », p.3  
(<https://www.soralia.be/accueil/analyse-2019-penser-le-vecu-des-femmes-racisees-dans-lespace-public/>)

### **Intégrer l'intersectionnalité dans les missions.**

Si le 1<sup>er</sup> Plan wallon de lutte contre le racisme mentionnait comme objectif d'intégrer la discrimination multiple et intersectionnelle dans une perspective universaliste, le CWEHF constate que l'art.2, 1<sup>o</sup> de l'avant-projet de décret se limite aux questions relatives aux discriminations liées aux critères dits « raciaux » sans mentionner cette dimension intersectionnelle.

Or intégrer cette dimension permet d'analyser les diverses formes de discriminations envers les femmes sous l'angle de rapports de domination/emprise, notamment émanant de personnes ayant un pouvoir ou une autorité sur elles. Aussi, le CWEHF demande d'intégrer cette dimension lors de l'examen des dossiers et de l'élaboration des avis et recommandations.

### **Prévoir une sensibilité féministe dans la composition du Conseil.**

Le CWEHF prend acte des différentes sensibilités qui composeront le Conseil. Il demande, cependant, qu'au sein des mandats réservés aux associations, il soit prévu d'intégrer 1 ou 2 association(s) de femmes migrantes travaillant également sur ces questions. Il serait également utile d'intégrer un.e représentant.e de la Ligue des Travailleuses domestiques sans-papiers et un.e représentant.e d'une association accompagnant les MENAs.

Par ailleurs, le CWEHF constate la volonté du Gouvernement wallon d'obtenir une composition paritaire, s'appliquant distinctement aux membres effectifs et aux membres suppléants. Si cette exigence est louable, elle risque cependant de poser un réel problème au niveau de la procédure de renouvellement. En effet, le risque est élevé que cette exigence induise un blocage au niveau de la procédure par manque de représentants d'un des 2 sexes, ce qui ne correspond pas au but poursuivi par le Gouvernement. Aussi, le CWEHF propose de se référer au décret du 27 mars 2014 visant à promouvoir une représentation équilibrée des hommes et des femmes dans les organes consultatifs exigeant la représentation équilibrée 1/3-2/3 ; celles-ci étant appliquées distinctement aux membres effectifs et aux membres suppléants ; cette disposition étant déjà en vigueur pour tous les autres conseils consultatifs wallons.

Le CWEHF constate que les membres d'UNIA sont invités à « faire partie » du Conseil. Auront-ils une voix délibérative ? Si l'objectif est de les inviter à participer aux réunions sans voix délibérative pour transmettre des informations, le CWEHF propose de revoir l'article 2 du projet d'arrêté, de manière à déplacer le « 1<sup>o</sup> » après la composition du Conseil. En effet, tant UNIA qu'un.e représentant.e du SPW Intégration Action Sociale pourraient être invité.e.s aux réunions sans voix délibérative.

Enfin, il prend acte que le projet d'arrêté prévoit la nomination du/de la président.e et du/de la vice-président.e par le Gouvernement et non par voix d'élection interne au Conseil.

### **Harmoniser les modalités de transmission des avis et des rapports d'activités.**

Le CWEHF relève des incohérences entre les documents en ce qui concerne le destinataire pour les documents à envoyer.

### En ce qui concerne le rapport d'activités annuel :

- ◆ Le décret du 6 novembre 2008 portant rationalisation de la fonction consultative mentionne en son article 2, §1<sup>er</sup>, 18<sup>o</sup> que « *par organisme ou pour un ensemble d'organismes, un rapport d'activités annuel, consultable sur un site internet, est réalisé et transmis concomitamment au Gouvernement et au Parlement wallons au plus tard pour la fin du mois de septembre de l'année qui suit celle à laquelle il se rapporte* » ;
- ◆ Le présent avant-projet de décret prévoit en son article 2 que « *le Conseil adresse un rapport annuel au Gouvernement wallon concernant ses activités au plus tard le 1<sup>er</sup> septembre de chaque année.* » ;
- ◆ Les commentaires des articles mentionnent que « *le Conseil transmet un rapport annuel concernant ses activités au ministre en charge de l'Egalité des chances. Ce dernier le communique au Gouvernement wallon ».*

Dans un souci de cohérence quant au fonctionnement de l'ensemble des conseils existants en Wallonie, le CWEHF invite le Gouvernement à se référer aux dispositions transversales du décret du 6 novembre 2008.

### En ce qui concerne la remise des avis :

- ◆ L'avant-projet de décret mentionne que « *les avis sont transmis au Gouvernement wallon dans un délai de trente jours ou 5 jours ouvrables dans des cas urgents à motiver à compter de la date de réception du dossier de demande d'avis complet* » ;
- ◆ L'article 4 des commentaires des articles n'est pas clair. Dans le 1<sup>er</sup> alinéa, il mentionne que l'avis doit être transmis au ministre en charge de l'Egalité des chances. Dans le second alinéa, l'avis doit être transmis au ministre qui a en charge le dossier.

Dans un souci de cohérence, le CWEHF propose que l'avis soit transmis au ministre qui a en charge le dossier.

Il attire également l'attention sur une incohérence au niveau des délais de remise d'avis. En effet, selon l'article 2, §1<sup>er</sup>, 10<sup>o</sup> du décret du 6 novembre 2008 portant rationalisation de la fonction consultative, « *l'organisme donne son avis dans les 35 jours, à partir de la date de réception du dossier de demande d'avis complet. Ce délai peut être ramené à 10 jours ou, si la demande est particulièrement importante ou complexe, être prolongé par le Gouvernement* ».

Dans un souci de cohérence quant au fonctionnement de l'ensemble des conseils existants en Wallonie, le CWEHF invite le Gouvernement à se référer aux dispositions transversales du décret du 6 novembre 2008.

### Préciser le temps de travail du Secrétariat.

Sur base de l'expérience du fonctionnement du Secrétariat du CWEHF, le Conseil propose que le projet d'arrêté précise le régime de travail du personnel. En effet, il est indispensable qu'au moins le Secrétaire permanent puisse y travailler à temps plein, de manière à ce qu'il puisse assurer un travail de qualité et garantir l'accomplissement des missions qui seront confiées à ce Conseil.

### Distinguer les postes budgétaires.

La note au Gouvernement indique que « *Sous réserve des travaux budgétaires de l'initial 2024 et du vote du budget par le parlement, les moyens seront prélevés en interne du budget de la Ministre de l'Action sociale et de la Santé au domaine fonctionnel 094.005 du programme 17.094 et transférés lors de l'élaboration du budget initial 2024 sur le domaine fonctionnel 012.003 - « Dotation complémentaire au CESE destinée à prendre en charge les frais de fonctionnement du Conseil wallon de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes » du programme 09.12 » ».*

Le CWEHF est interpellé par ce commentaire qui fait penser que la dotation spécifique pour ce nouveau Conseil serait « puisée » dans sa dotation. Ce point doit être clarifié. Il demande cette dotation spécifique dédiée à ce nouveau Conseil fasse l'objet d'un article budgétaire distinct de celui du CWEHF. En effet, il convient d'assurer à ces deux Conseils une indépendance quant à leur propre fonctionnement.

Enfin, il appuie l'interpellation de l'Inspection des finances quant à l'absence d'indexation de cette dotation. Le CWEHF a malheureusement connu cette situation, ce qui l'a entraîné progressivement vers un sous-investissement en matière de Secrétariat pendant des années. Afin de ne pas reproduire la même erreur, il fait sienne cette remarque afin que la ministre de l'Action sociale et de l'Egalité des chances puisse assurer un financement suffisant à partir des crédits budgétaires qui lui sont dévolus pour faire face à l'augmentation des frais de personnel.

### 4.3. Remarques particulières.

Les paragraphes 2, 3 et 5 de l'article 2 ainsi que l'article 4 du projet d'arrêté sont à supprimer, car ils figurent déjà dans l'avant-projet de décret.

Les remarques particulières sont intégrées dans les 2 textes repris en ci-dessous.

---

## SERVICE PUBLIC DE WALLONIE – [Modifications CWEHF](#)

**Avant-projet de décret du ... (date) modifiant le décret du 6 novembre 2008 portant rationalisation de la fonction consultative, et créant un Conseil consultatif Wallon de Lutte contre le Racisme**

Le Gouvernement wallon,

Sur la proposition de la ministre de l'Action sociale et de l'Egalité des chances,

Après délibération,

### ARRÊTE :

La ministre de l'Action sociale et de l'Egalité des chances est chargée de présenter au Parlement le projet de décret dont la teneur suit :



## **Chapitre 1<sup>er</sup>. Création du Conseil consultatif Wallon de Lutte contre le Racisme**

**Article 1<sup>er</sup>.** §1<sup>er</sup>. Il est institué un Conseil consultatif Wallon de Lutte contre le Racisme, ci-après dénommé « le Conseil ».

Le Conseil est institué au sein du Conseil Economique, Social et Environnemental de Wallonie, ci-après dénommé « CESE ».

§2. Le Conseil a pour but de contribuer à l'élimination de toute discrimination directe ou indirecte vis-à-vis des personnes en raison de leur prétendue race, couleur de peau, nationalité, ascendance et origine nationale ou ethnique.

### **Section 1<sup>re</sup>. Missions**

**Art. 2.** Le Conseil :

1° formule des avis et des recommandations sur toute question relative aux discriminations liées aux critères dits « raciaux », **en tenant compte de la dimension intersectionnelle de la problématique ;**

2° propose les moyens à mettre en œuvre pour accomplir cette mission ;

3° rend des avis sur les mesures décrétales ou réglementaires ;

4° suit la thématique de lutte contre le racisme et ses avancées initiées par les autres niveaux de pouvoir et l'activité des Conseils consultatifs similaires.

Concernant le 1°, les critères dits « raciaux », sont ceux basés sur la prétendue race, la couleur de peau, la nationalité, l'ascendance ainsi que l'origine nationale ou ethnique.

Le Conseil adresse un rapport **d'activités, concomitamment annuel** au Gouvernement **et au Parlement** wallon ~~concernant ses activités au plus tard le 1<sup>er</sup> pour la fin du mois de septembre de chaque année.~~ **de l'année qui suit celle à laquelle il se rapporte.**

**Art. 3.** Le Conseil travaille soit de sa propre initiative, soit à la demande du Gouvernement wallon ou d'un de ses membres, soit à la demande du CESE.

**Art. 4.** Les avis sont transmis au Gouvernement wallon dans un délai de trente-cinq jours ou cinq dix jours ouvrables calendrier dans des cas urgents à motiver à compter de la date de réception du dossier de demande d'avis complet. Si la demande est particulièrement importante ou complexe, le délai peut être prolongé par le Gouvernement.

A défaut d'avis dans les délais prévus à l'alinéa 1<sup>er</sup>, le Gouvernement wallon peut passer outre cette consultation.

## **Section 2. Composition et fonctionnement**

**Art. 5.** §1<sup>er</sup>. Le Gouvernement wallon détermine les règles de composition et de fonctionnement du Conseil en consacrant l'application des principes suivants :

1° la représentation d'associations de lutte contre le racisme qui agissent en Région wallonne, dont un.e représentant.e d'une association de femmes migrantes ou d'origine étrangère, et un.e représentant.e de la Ligue des Travailleuses domestiques sans papiers ou un.e représentant.e d'une association accompagnant les MENAs ;

2° la représentation d'experts académiques ;

3° la représentation du Conseil Wallon pour de l'Egalité entre Hommes et Femmes et les Hommes et du Conseil wallon des personnes en situation de handicap ;

4° la représentation des organisations représentatives des travailleurs et des employeurs.

§2. Le Gouvernement wallon désigne les membres effectifs et suppléants du Conseil.

§4. Les membres effectifs et suppléants du Conseil sont présentés au moyen d'une liste double qui propose un homme et une femme pour chaque mandat à pourvoir.

Chaque mandat a une durée de cinq ans à compter de l'arrêté de nomination et est renouvelable.

~~La proportion des membres de chaque sexe est paritaire.~~ Deux tiers au maximum des membres sont du même sexe. Cette règle s'applique distinctement aux membres effectifs et aux membres suppléants.

**Art. 6.** Le Gouvernement wallon peut arrêter l'organisation et les règles de fonctionnement du Conseil, la rémunération de ses membres, les règles de délibération ainsi que les règles d'incompatibilité.

Le Gouvernement wallon détermine les règles de composition et de fonctionnement du secrétariat permanent.

## **Chapitre 2. Modification du décret du 6 novembre 2008 portant rationalisation de la fonction consultative**

**Art. 7.** L'article 1<sup>er</sup>, 3<sup>o</sup>, du décret du 6 novembre 2008 portant rationalisation de la fonction consultative, remplacé par le décret du 16 février 2017, est complété par un u), rédigé comme suit :

« u) Conseil consultatif Wallon de Lutte contre le Racisme».

Namur, le ... (date).

Pour le Gouvernement :

Le Ministre-Président,

**Elio DI RUPO**

La ministre de l'Action sociale et l'Égalité des chances,

**Christie MORREALE**

**SERVICE PUBLIC DE WALLONIE – [Modifications CWEHF](#)**

**Projet d'arrêté du Gouvernement wallon du...(date) relatif à la composition et au fonctionnement du Conseil consultatif Wallon de [Lutte contre le Racisme](#)**

Le Gouvernement wallon,

Vu le décret du ... (date) relatif au Conseil consultatif [Wallon de Lutte contre le Racisme](#), l'article 6 ;

Vu l'avis de l'Inspecteur des Finances, donné le ...(date) ;

Vu l'accord du Ministre du Budget, donné le ...(date) ;

Vu le rapport du 20 juin 2023, établi conformément à l'article 3, 2° du décret du 11 avril 2014 visant à la mise en œuvre des résolutions de la Conférence des Nations unies sur les femmes à Pékin de septembre 1995 et intégrant la dimension du genre dans l'ensemble des politiques régionales ;

Vu l'avis n° XXXX/X du Conseil d'État, donné le ...(date), en application de l'article 84, § 1<sup>er</sup>, alinéa 1<sup>er</sup>, 2°, des lois sur le Conseil d'État, coordonnées le 12 janvier 1973 ;

Considérant l'avis du Conseil économique, social et environnemental de Wallonie du ...(date) ;

Considérant l'avis du Conseil [Wallon pour de l'Egalité entre Hommes et les Femmes et les Hommes](#) du ... (date);

Considérant l'avis du Conseil wallon ~~à la personne handicapée~~ [des personnes en situation de handicap](#) du ...(date) ;

Sur la proposition ~~du~~ [de la](#) ministre de l'Action sociale et [de](#) l'Egalité des chances,

Après délibération,

**Arrête :**

## Chapitre 1<sup>er</sup>. Définitions

**Article 1<sup>er</sup>.** Pour l'application du présent arrêté, l'on entend par :

- 1° « le décret du ...(date) » : le décret du ...(date) relatif au Conseil consultatif Wallon de Lutte contre le Racisme ;
- 2° « le ministre » : le ministre qui a l'Action sociale et l'Egalité des chances dans ses attributions ;
- 3° « le Conseil » : le Conseil consultatif Wallon de Lutte contre le Racisme institué par l'article 1<sup>er</sup>, §1<sup>er</sup> du décret du ...(date).

## Chapitre 2. Conseil consultatif Wallon de Lutte contre le Racisme

### Section 1<sup>ère</sup>. Composition

**Art. 2.** § 1<sup>er</sup>. Le Conseil est composé de vingt-et-un membres effectifs et vingt-et-un membres suppléants à savoir :

~~1° Un membre effectif et un membre suppléant proposé par Unia sont invités à faire partie du Conseil ;~~

1° Huit membres effectifs et huit membres suppléants proposés par le CESE, dont la moitié représente les organisations représentatives des travailleurs et l'autre moitié les organisations représentatives des employeurs, ou des classes moyennes et des employeurs du non-marchand ;

2° Onze membres effectifs et onze membres suppléants provenant d'organisations pertinentes de la société civile anti-raciste, dont un.e représentant.e d'une association de femmes migrantes ou d'origine étrangère, et un.e représentant.e de la Ligue des Travailleuses domestiques sans papiers ou un.e représentant.e d'une association accompagnant les MENAs, proposés par le ministre en charge de l'Egalité des Chances ;

3° un membre effectif et un membre suppléant représentant le Conseil Wallon de pour l'Egalité entre Hommes et les Femmes et les Hommes ;

4° un membre effectif et un membre suppléant représentant le Conseil wallon des personnes en situation de handicap.

Un.e représentant.e d'UNIA et un.e représentant.e de l'Administration sont également invité.e.s à participer, avec voix consultative, aux réunions.

~~§ 2. Les membres effectifs et suppléants visés au paragraphe 1<sup>er</sup>, 1° à 4°, sont présentés au moyen d'une liste double proposant un homme et une femme pour chaque mandat à pourvoir.~~

~~§ 3. Le Gouvernement désigne les membres effectifs et suppléants visés au paragraphe 1<sup>er</sup>, 1<sup>o</sup> à 4<sup>o</sup>.~~

§ 4. Tous les membres du Conseil sont mandatés par l'organisation qu'ils représentent.

~~§ 5. Les membres sont désignés pour un mandat de cinq ans renouvelables.~~

§7. Lorsqu'un membre est doit être remplacé au cours de son mandat, le Gouvernement procède, sur proposition de l'organisation dont il provient, à la désignation d'un nouveau membre. Le membre nouvellement désigné reprend le mandat en cours.

**Art. 3.** Le Gouvernement désigne le/la président.e et le/la vice-président.e du Conseil parmi ses membres effectifs dans le respect d'une représentativité de chaque sexe.

Leur mandat prend fin avec leur mandat de membre du Conseil.

~~**Art. 4.** Le Conseil a son siège au sein du Conseil économique, social et environnemental de Wallonie.~~

## **Section 2. Secrétariat**

**Art. 5.** § 1<sup>er</sup>. Un secrétaire permanent à temps plein et un secrétaire adjoint sont désignés au sein du personnel du Conseil économique, social et environnemental de Wallonie, et par celui-ci. Ils ont pour mission de préparer les réunions et les travaux du Conseil consultatif Wallon de Lutte contre le Racisme.

§ 2. Le secrétaire permanent ou le secrétaire adjoint assiste aux réunions du Conseil consultatif Wallon de Lutte contre le Racisme auprès duquel il assume la fonction de rapporteur en rédigeant un procès-verbal de chaque réunion.

Le secrétariat permanent réunit la documentation relative aux travaux du Conseil consultatif Wallon de Lutte contre le Racisme et il remplit toutes les missions utiles à son bon fonctionnement. Il assiste également les membres du Conseil dans la préparation et la rédaction de leurs rapports, avis, observations, suggestions et propositions.

## **Section 3. Fonctionnement**

**Art. 6.** Le Conseil établit son règlement d'ordre intérieur qu'il soumet à l'approbation du Gouvernement wallon ou son délégué.

**Art. 7.** Le Conseil constitue en son sein un bureau. Il est composé de cinq membres au minimum et neuf membres au maximum choisis parmi les membres effectifs.

Le/la [président.e](#) et le/la [vice-président.e](#) du Conseil en sont membres de droit et en assument la présidence et la vice-présidence.

Le bureau assure la préparation et le suivi des réunions du Conseil et exécute les missions qui lui sont confiées par celui-ci.

**Art. 8.** Le Conseil se réunit de sa propre initiative ou à la demande d'un ministre.

Le Conseil peut faire appel à des [expert.e.s](#) et mettre en place des groupes de travail, et ce dans les conditions fixées dans le règlement d'ordre intérieur.

**Art. 9.** Les frais de fonctionnement du Conseil font l'objet d'une dotation complémentaire spécifique au Conseil économique, social et environnemental de Wallonie.

#### **Chapitre 4. Dispositions finales**

**Art. 10.** La ministre qui a l'Action sociale et l'Egalité des chances dans ses attributions est chargée de l'exécution du présent arrêté.

Namur, le .....(date).

Pour le Gouvernement :

Le Ministre-Président,

**Elio DI RUPO**

La ministre de l'Action sociale et l'Egalité des chances,

**Christie MORREALE**

\*\*\*

\*\*

\*



CESE Wallonie

Conseil Wallon de l'Égalité  
entre Hommes et Femmes

## AVIS n°99

---

**Avis sur la mesure 14 du Plan Wallon de Lutte contre le Racisme visant la mise en place de tests de situation dans le cadre des compétences de la Région wallonne en matière d'emploi**

Avis adopté le 09/11/2023

Rue du Vertbois, 13c  
B-4000 Liège  
T 04 232 98 31  
therese.vanhoof@cesewallonie.be  
[www.cesewallonie.be](http://www.cesewallonie.be)



### Avis du CWEHF :

Le CWEHF rend un avis favorable moyennant la prise en compte d'une série de remarques développées dans ce présent avis.

Il attire cependant l'attention sur la fragilité juridique de ces 2 avant-projets de décret sur plusieurs points :

- ◆ **Empiètement** de l'autorité régionale sur les compétences fédérales concernant 2 aspects : l'utilisation des tests de situation dans le cadre d'un contrat de travail et l'imposition, aux agences, de transmettre les coordonnées du/de la client.e ou de l'utilisateur/trice au service de l'Inspection, ce qui induit une suspicion de délit (outre la question relative au RGPD) ;
- ◆ **Territoires visés** par les 2 avant-projets : les territoires concernés par les tests de situation sont différents, ce qui peut entraîner des confusions et en tout cas, un manque de clarté du champ d'application de ces tests pour les citoyen.nes ;
- ◆ **Employeurs visés** : les publics ciblés divergent en fonction des documents (note au Gouvernement wallon, exposé des motifs, décret du 6/11/2008 et les 2 décrets du 28/2/2019). Il y a lieu de clarifier les employeurs concernés.

Une formation à la dimension intersectionnelle de genre et de diversité devra être dispensée obligatoirement à tout le personnel de l'Inspection, mais également aux tiers et expert.es qui interviendront dans le processus.

Le CWEHF encourage également le Gouvernement à développer une vision préventive et transversale parallèlement à ces tests de situation ; l'objectif étant de faire évoluer les stratégies des employeurs vers plus d'égalité de traitement avant de passer au contrôle et à la sanction.

Cette mesure ne pourra être réellement efficace que si le Gouvernement se dote de moyens à la hauteur des ambitions avancées afin de renforcer le personnel de l'Inspection et de rémunérer les tiers et expert.es qui feront partie du processus.

Enfin, pour pouvoir avancer de manière significative vers une meilleure égalité de traitement, le CWEHF recommande qu'une évaluation de cette mesure puisse être réalisée tous les 2 ans, avec données statistiques genrées à l'appui, afin de pouvoir la réorienter dès que des obstacles sont mis en évidence.

En séance du 20 juillet 2023, le Gouvernement wallon a approuvé en première lecture deux avant-projets de décret relatifs à la mesure 14 du Plan Wallon de Lutte contre le Racisme 2023-2026 :

- ◆ le 1<sup>er</sup> modifiant diverses dispositions relatives à la politique de l'emploi en vue d'y instaurer les tests de situation ;
- ◆ le 2<sup>ème</sup> modifiant le décret du 28 février 2019 relatif au contrôle des législations et réglementations relatives à la reconversion et au recyclage professionnels ainsi qu'à l'instauration d'amendes administratives applicables en cas d'infraction à ces législations et réglementations en vue d'y instaurer les tests de situation.

Le 27 juillet 2023, la ministre des Droits des femmes, Mme Christie MORREALE, a sollicité l'avis du CWEHF pour ces deux avant-projets.

## 1. Rétroactes

---

Les présents avant-projets de décret interviennent dans le cadre de la mise en œuvre de la DPR au sein de laquelle le Gouvernement wallon prévoit, en matière de lutte contre les discriminations à l'embauche, d'introduire « *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)* ». <sup>1</sup>

En outre, ceux-ci s'inscrivent plus particulièrement dans la mise en œuvre de la mesure 14<sup>2</sup> du Plan Wallon de Lutte contre le Racisme 2023-2026 adopté le 31 mars 2023. En effet, le cinquième axe de ce Plan vise à renforcer la diversité et à lutter contre les discriminations sur le lieu de travail et dans le marché de l'emploi. C'est dans cette perspective que le Gouvernement entend implémenter un cadre légal en vue de lutter contre les discriminations dans les matières régionales liées à l'emploi et à la formation.

## 2. Exposé du dossier <sup>3</sup>

---

### 2.1. Contenu des avant-projets de décret

#### 2.1.1. Objectifs

Ces deux avant-projets de décret ont comme triple objectif :

- ◆ La mise en évidence des pratiques discriminatoires au sein des entreprises afin de soutenir les victimes dans leurs démarches en cas de discrimination ;
- ◆ La mise en œuvre des tests entend induire un effet dissuasif, et de cette façon, sensibiliser davantage les entreprises à une culture d'égalité des chances dans leurs pratiques ;
- ◆ Le renforcement d'une prise de conscience des stéréotypes et préjugés présents au sein de la société afin de lutter contre leur impact sur les pratiques au sein de la formation, des entreprises, sur le marché du travail, etc.

---

<sup>1</sup> Déclaration de politique régionale pour la Wallonie 2019-2024, p.24

<sup>2</sup> Mettre en place de tests de situation dans le cadre des compétences de la Région wallonne en matière d'emploi

<sup>3</sup> Sur base de la note au Gouvernement wallon

### 2.1.2. Méthodologie

La méthodologie envisagée repose sur deux types de tests :

- 1) Répondre à une offre d'emploi en envoyant plusieurs candidatures sur base de profils équivalents mais qui divergent au niveau d'un critère de discrimination. Si le profil d'un.e candidat.e à risque de discrimination connaît un traitement défavorable, il sera considéré comme un potentiel comportement discriminatoire ;
- 2) Tester une réaction face à un comportement ou à une demande discriminatoire de la part d'un.e client.e. L'inspecteur/trice (tiers ou expert.e) se fera passer pour un client potentiel.

La note au GW précise qu'il est prévu que l'Inspection puisse enregistrer les conversations réalisées dans le cadre d'un test afin de renforcer « *la fiabilité et l'objectivité de l'évaluation, en évitant les malentendus ou les interprétations subjectives* ».

### 2.1.3. Champs d'application

La lutte contre les discriminations constitue un axe d'action essentiel afin de garantir les droits fondamentaux de chaque citoyen.ne en Wallonie. La note au Gouvernement rappelle que la Wallonie est « *exclusivement compétente pour adopter des règles en matière de lutte contre la discrimination dans les matières relevant de la politique régionale, telle que l'emploi ainsi que dans les matières relevant de la politique communautaire dont l'exercice lui a été confié par la Communauté française, telle que la formation professionnelle. Elle est également compétente pour fixer le statut du personnel des organismes publics dépendant de la Région et du personnel des services du Gouvernement wallon* ».

Les discriminations visées sont celles qui relèvent du décret du 6 novembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discriminations (art 3) :

- 1) La discrimination directe ou indirecte fondée sur la nationalité, une prétendue race, la couleur de peau, l'ascendance ou l'origine nationale ou ethnique ;
- 2) La discrimination fondée sur le sexe, la grossesse, l'accouchement, l'allaitement, la maternité, la paternité, la coparentalité, l'adoption, la procréation médicalement assistée, la transition médicale ou sociale, l'identité de genre, et l'expression de genre ;
- 3) La discrimination directe ou indirecte fondée sur l'âge, l'orientation sexuelle, l'état civil, la composition de ménage, la naissance, la fortune, la conviction religieuse ou philosophique, la conviction politique, la conviction syndicale, la langue, l'état de santé, un handicap, une caractéristique physique ou génétique ou l'origine et la condition sociales.

#### 1) Territoires visés :

Les 2 avant-projets de décret visent des territoires différents :

- ◆ Le 1<sup>er</sup> concerne des matières purement régionales. Il s'applique à l'ensemble du territoire wallon et doit être voté par l'ensemble des députés wallons ;
- ◆ Le 2<sup>ème</sup> est relatif à des matières communautaires dont l'exercice a été transféré vers la Wallonie. Il s'applique sur le territoire de la région de langue française. Les députés qui ont exclusivement ou en premier lieu prêté serment en allemand ne participent pas au vote.<sup>4</sup>

---

<sup>4</sup> Article 50, alinéa 2, LSRI

## 2) Employeurs visés :

Les tests de situation cibleront uniquement les employeurs agréés ou subsidiés par la Wallonie (art.5, §1<sup>er</sup> du décret du 6/11/08), tels que ceux relevant :

- ◆ de la reconversion et du recyclage professionnel, à l'exception des règles relatives à l'intervention dans les dépenses inhérentes à la sélection, la formation professionnelle et la réinstallation du personnel recruté par un employeur en vue de la création d'une entreprise, de l'extension ou de la reconversion de son entreprise (art. 4, 16°, LSRI) ;
- ◆ des systèmes de formation en alternance au sein desquels une formation pratique sur le lieu de travail est complétée en alternance avec une formation au sein d'un institut d'enseignement ou de formation (art. 4, 17°, LSRI) ;
- ◆ du secteur de l'économie sociale (art. 6, IX, 2°, LSRI) ;
- ◆ du secteur des titres-services (art. 6, IX, 8°, LSRI) ;
- ◆ du secteur des agences locales pour l'emploi (art. 6, IX, 11°, LSRI) ;
- ◆ du travail intérimaire (art. 6, IX, 13°, LSRI).

Ils visent également (art.5, §2, du décret du 6/11/08) :

- ◆ des employeurs de la fonction publique régionale ou locale ;
- ◆ les personnes morales de droit public qui dépendent de la Région ;
- ◆ les CPAS et leurs associations.

En outre, la note au GW indique que « *le signalement des demandes discriminatoires, dans le secteur de la formation professionnelle et en alternance, émanant d'utilisateurs, entreprises, sera à charge des opérateurs, publics et/ou agréés par l'autorité régionale. Dans ce cadre, la demande discriminatoire pourrait constituer une cause d'exclusion temporaire du dispositif (en sus des cas par leur législation spécifique)* ». <sup>5</sup>

Seuls les employeurs cités sont donc visés par les présents avant-projets de décret, les autres restent soumis à l'autorité fédérale, et ce, même lorsqu'ils perçoivent des aides à l'emploi émanant de l'autorité régionale.

### 2.1.4. Encadrement des tests de situation

Le Gouvernement entend implémenter ces tests de situation sur base d'une démarche juste et équitable préservant les droits fondamentaux de toutes les parties concernées. Pour ce faire, les tests de situation seront utilisés dans 2 cas de figure :

- ◆ A la suite d'une plainte ou d'un signalement considéré.e comme indice sérieux. L'accord du magistrat ne sera pas nécessaire. L'Inspection jugera, sur base des éléments du contexte dans lequel s'inscrit la plainte, de la pertinence ou non de réaliser un test ;
- ◆ Sur base d'une suspicion dite raisonnable<sup>6</sup>, c'est-à-dire sans plainte au préalable. Dans ce cas, l'autorisation de l'auditorat du travail ou du Procureur du Roi est nécessaire afin de protéger l'employeur contre le risque d'arbitraire. L'enquête qui découlera de cette suspicion raisonnable permettra ou non la réalisation d'un test.

L'inspecteur/trice est garant.e de la procédure et de sa bonne exécution, et ce, même quand la procédure prévoit la possibilité qu'il/elle soit accompagné.e d'un.e acteur/trice ou d'un.e expert.e.

---

<sup>5</sup> Note au Gouvernement, p.6

<sup>6</sup> Une suspicion raisonnable peut par exemple résulter d'une exploration des données par une comparaison des données administratives d'un employeur avec celle d'un autre employeur du secteur ou de l'économie wallonne en général

Les avant-projets de décret ajoutent également une mesure supplémentaire dans le régime de sanctions pour l'employeur ayant échoué à un test de situation. En effet, le décret du 28 février 2019 instaurait déjà un régime d'amendes administratives pour l'employeur en défaut. Le présent projet ajoute une mesure alternative visant l'instauration d'une formation à la lutte contre les discriminations organisées par UNIA ou l'IEFH.

## 2.2. Références légales

- ◆ La loi spéciale du 8 août 1980 de réformes institutionnelles, les articles 5 et 6 ;
- ◆ La loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes par le racisme et la xénophobie ;
- ◆ L'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs, art.8 ;
- ◆ La loi du 20 juillet 2001 visant à favoriser le développement de services et d'emploi de proximité ;
- ◆ La loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes ;
- ◆ La loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination ;
- ◆ Le décret du 6 novembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination ;
- ◆ Le décret du 3 avril 2009 relatif à l'enregistrement ou à l'agrément des agences de placement ;
- ◆ Le décret du 28 février 2019 relatif au contrôle des législations et réglementations relatives à la politique économique, à la politique de l'emploi et à la recherche scientifique ainsi qu'à l'instauration d'amendes administratives applicables en cas d'infraction à ces législations et réglementations ~~et modifiant diverses législations~~ ;
- ◆ Le décret du 28 février 2019 relatif au contrôle des législations et réglementations relatives à la reconversion et au recyclage professionnels ainsi qu'à l'instauration d'amendes administratives applicables en cas d'infraction à ces législations et réglementations.

## 2.3. Budget

Aucun budget complémentaire n'est prévu pour l'application de cette mesure. En effet, la note au Gouvernement indique que le financement repose sur les crédits du SPW EER. Quant aux coûts éventuels liés à la mise en œuvre des avant-projets de décret, ils relèveront du budget de l'égalité des chances, sans préciput.

## 3. AVIS

---

Le CWEHF rend un avis favorable moyennant la prise en compte des remarques suivantes concernant les modalités de mise en œuvre de ce dispositif.

### 3.1. Remarques générales

#### 3.1.1. Fragilité juridique

Le CWEHF souligne que ces 2 avant-projets de décret soulèvent des questions juridiques sur plusieurs points :

- ◆ **Empiètement** de l'autorité régionale sur les compétences fédérales concernant 2 aspects : l'utilisation des tests de situation dans le cadre d'un contrat de travail relevant de la compétence fédérale et l'imposition, aux agences, de transmettre les coordonnées du/de la client.e ou de l'utilisateur/trice au service d'Inspection, ce qui induit une suspicion de délit (outre la question relative au RGPD) ;<sup>7</sup>

---

<sup>7</sup>La note au Gouvernement précise cependant que le Conseil d'Etat a admis que des compétences dites implicites puissent s'exercer en permettant à un Parlement régional de prendre des dispositions concernant des

- ◆ **Territoires visés** par les 2 avant-projets : les territoires concernés par les tests de situation sont différents, ce qui peut entraîner des confusions, et en tout cas, un manque de clarté du champ d'application de ces tests pour les citoyen.nes ;
- ◆ **Employeurs visés** : les publics ciblés divergent en fonction des documents (note au Gouvernement wallon, exposé des motifs, décret du 6/11/2008 et les 2 décrets du 28/2/2019). Il y a lieu de clarifier les employeurs concernés.

### 3.1.2. Test genre

Le test genre ne présente pas de statistiques à la 1<sup>ère</sup> question. Or des statistiques genrées sur les plaintes et signalements collectés par UNIA et l'IEFH auraient permis de démontrer des différences genrées en matière d'accès à l'emploi et à la formation.

En outre, le test genre mentionne que « *certaines secteurs sont plus concernés que d'autres* », sans pour autant les identifier sur base de données chiffrées.

De manière générale, en vertu des décrets de 2014 et 2016 relatifs au Gender mainstreaming<sup>8</sup>, le CWEHF rappelle que des données statistiques genrées doivent être produites sur toutes les politiques wallonnes. Il invite dès lors le Gouvernement à remplir rigoureusement le test genre.

### 3.1.3. Adopter une approche intégrée, préventive et intersectionnelle des discriminations

Force est de constater que les discriminations persistent et impactent les citoyen.nes au niveau de l'accès au marché du travail et à la formation. Certaines catégories de personnes cumulent plusieurs critères de discrimination et doivent faire face à davantage de difficultés.

Les tests de situation constituent, à cet égard, un outil intéressant, mais pas le seul, pour renforcer l'inclusion en matière d'emploi et de formation. La dimension intersectionnelle doit, dès lors, être intégrée dans le dispositif.

Le CWEHF constate que les ambitions du Gouvernement manquent d'une vision préventive et transversale. Il convient de mettre en place une articulation pertinente entre des outils de contrôle et des mesures axées sur les aspects proactifs et préventifs. Cette double approche pourrait être développée en y associant différents acteurs dont les partenaires sociaux, les services de prévention au travail et les instances publiques (UNIA, FOREM, IEFH, etc.).

Le CWEHF avance quelques pistes :

- ◆ Une campagne de communication à destination des entreprises visibilisant un panel d'outils les encourageant à utiliser ceux-ci dans leur stratégie en matière de diversité ;
- ◆ Une campagne de sensibilisation à la multiculturalité à destination des citoyen.nes afin de faire évoluer les mentalités ;
- ◆ L'élaboration d'un folder, mis à disposition de toutes les agences visées, expliquant clairement aux client.es ou aux utilisateur/trices ce qu'il est possible ou non de demander. L'agence pourrait leur transmettre ce folder lorsqu'elle constate une infraction.

---

matières ne relevant pas directement de ses compétences propres, dans la mesure où ces dispositions s'appliquent dans le cadre de l'exercice de compétences régionales

<sup>8</sup> Décret du 11 avril 2014 visant à la mise en œuvre des résolutions de la Conférence des Nations Unies sur les femmes à Pékin de septembre 1995 et intégrant la dimension de genre dans l'ensemble des politiques régionales. (MB 6 juin 2014) ;

Décret du 3 mars 2016 visant à la mise en œuvre des résolutions de la Conférence des Nations Unies sur les femmes à Pékin de septembre 1995 et intégrant la dimension de genre dans l'ensemble des politiques régionales, pour les matières réglées en vertu de l'art.138 de la Constitution (MB 14 mars 2014)

En outre, le CWEHF invite le Gouvernement à renforcer le rôle du FOREM en favorisant, entre autres, une collaboration effective avec le service d'Inspection. Ce dernier apparaît comme étant un acteur essentiel en ce qu'il est aux prises directes avec les chercheur.euses d'emploi et peut, à ce titre, récolter des signalements.

Enfin, le CWEHF souligne qu'il est indispensable d'ancrer cette politique régionale au sein d'une politique transversale et coordonnée, et de veiller à une harmonisation des réglementations respectives entre les différents niveaux de pouvoir.

### 3.1.4. Balises dans l'intervention des services d'inspection

#### 1) Test de situation sur base d'une plainte ou d'un signalement :

Les avant-projets de décret habilite le service d'Inspection à réaliser un test de situation sur base d'une plainte étayée ou d'un signalement sans introduire préalablement une demande d'autorisation auprès de l'auditorat du travail ou du Procureur du Roi.

Si cette démarche pouvait constituer un obstacle majeur à la réalisation de ces tests de situation, le CWEHF émet cependant quelques réserves et recommande de définir des balises claires pour encadrer cette intervention.

#### 2) Tests de situation sur base de données :

Un test pourrait être mis en place, en l'absence d'un dépôt de plainte ou de signalement, mais « *sur la base d'une suspicion raisonnable de pratiques discriminatoires mises en lumière* » soit par des résultats d'études statistiques, soit par « *des résultats de la comparaison des données sociales d'entreprises au sein d'un secteur d'activité avec celles de l'économie wallonne* ». <sup>9</sup> Dans ce cas, l'accord express et préalable de l'auditeur du travail ou du Procureur du Roi est requis.

Bien que cette stratégie ait l'avantage de s'appuyer sur des données objectives, elle ne sera vraiment efficace que si tous les moyens sont mis en œuvre pour garantir que celles-ci soient effectivement collectées (accès à des bases de données), disponibles et exploitables.

#### 3) Sensibiliser et former le personnel des services d'inspection :

Le CWEHF recommande prioritairement d'imposer, à l'ensemble du personnel du service de l'Inspection, une formation aux problématiques liées au genre et aux différentes facettes des discriminations de manière générale. Le suivi de cette formation par les tiers et expert.es sollicité.es dans la mise en œuvre du dispositif apparaît également opportun.

### 3.1.5. Moyens financiers

Le CWEHF constate qu'aucun budget complémentaire ne sera octroyé pour la mise en œuvre de cette mesure.

Au vu de l'effectif actuel en place et de l'augmentation de la charge de travail qui découlera de cette mesure, le CWEHF demande de renforcer les ressources techniques, humaines et financières.

### 3.1.6. Evaluation du dispositif

Afin de mieux visibiliser les progrès et de mieux cerner les obstacles restant à l'inclusion sur le marché du travail et de la formation, le CWEHF recommande de :

- ◆ renforcer la collecte des données genrées ;
- ◆ évaluer l'impact de cette mesure tous les 2 ans afin de pouvoir la réorienter de manière plus proactive en fonction des résultats observés.

---

<sup>9</sup> Art. 20 de l'avant-projet de décret régional (mentionnant l'art 10/1, § 5, 2°, b et c) et art.2 de l'avant-projet de décret communautaire (mentionnant l'art 10/1, § 5, 2°, b et c)

## 3.2. Remarques particulières

Le CWFHF relève quelques coquilles dans les textes suivants :

### **Exposé des motifs (documents 84.5 et 84.6)**

- ◆ p.3, al.3 : lire : « Seuls ceux qui peuvent... faire l'objet d'un test de situation wallon » ;
- ◆ p.5, al.3 : lire « ... dans le cadre d'une éventuelle procédure civile qu'elle a entamée à l'encontre de l'employeur » ;
- ◆ p.6, al.1 : lire « ... confronter aux impacts de ses actes et de prendre conscience de la nécessité de promouvoir l'égalité... » ;
- ◆ p.6, al.4 : lire « Les inspecteurs et inspectrices du SPW EER qui réalisent des tests de situation dans les intérêts publics... seraient qualifiés d'infractions ... dans le cadre de la réalisation des tests de situation et contribue à ce que l'inspection... » ;
- ◆ p.6, al.5 : lire « Cette clause absolutoire s'applique également aux personnes susceptibles d'intervenir... ».

### **Avant-projet de décret modifiant le décret du 28 février 2016 relatif au contrôle des législations et réglementations relatives à la reconversion et au recyclage professionnels ainsi qu'à l'instauration d'amendes administratives applicables en cas d'infraction à ces législations et réglementations en vue d'y instaurer les tests de situation (documents 84.1)**

Les 2 avant-projets de décret ont des parties communes, mais le texte n'est pas exactement le même. Dans cet avant-projet, les modifications à réaliser sont les suivantes :

- ◆ p. 1, art.2 : dans le commentaire des articles (documents 84.3), le texte indique un paragraphe 1<sup>er</sup>. Ce paragraphe n'existe pas dans l'avant-projet de décret ;
- ◆ p.2, §3, 2 : lire « le magistrat du ministère public qui autorise, s'il y a lieu, le test de situation » ;
- ◆ p.2, §3, 3 : le texte de l'avant-projet de décret régional mentionne « le tiers visé au paragraphe 8 lorsqu'il et fait appel momentanément à ses services par un inspecteur... » ;
- ◆ p.2, §5, 1<sup>o</sup> : lire « il ne peut pas avoir un caractère provocant... » ;
- ◆ p.3, art.4 : le texte de l'avant-projet de décret régional mentionne : « Dans le chapitre IX du même décret, il est inséré une section 2/1... » ;
- ◆ p.3, art.5, §2, al.2 : le texte de l'avant-projet de décret régional mentionne « Elle consiste, le cas échéant... » ;
- ◆ p.4, art.6 : le texte de l'avant-projet de décret régional mentionne : « Dans le chapitre IX, sous-section 2, sous-section 7 du même décret ». Par ailleurs, il est erroné d'écrire « section 2 » et « sous-section 7 » ;
- ◆ p.4, al.5 : il y a une incohérence en ce qui concerne le délai de prorogation : l'avant-projet de décret mentionne 6 mois maximum alors que les commentaires des articles citent soixante jours.

### **Commentaire des articles de l'avant-projet de décret modifiant le décret du 28 février 2016 relatif au contrôle des législations et réglementations relatives à la reconversion et au recyclage professionnels ainsi qu'à l'instauration d'amendes administratives applicables en cas d'infraction à ces législations et réglementations en vue d'y instaurer les tests de situation (documents 84.3)**

- ◆ p.1, art.2, al.1 : le texte mentionne un paragraphe 1<sup>er</sup>. Ce paragraphe n'existe pas dans l'avant-projet de décret ;
- ◆ p.1, art.2, al. 7 : lire « Le paragraphe 4 prévoit qu'un rapport doit consigner... » ;
- ◆ p.2, al.9 : lire « Le paragraphe 8 permet à l'inspecteur de faire appel à un tiers pour réaliser... » ;
- ◆ p.3, art.6 : les alinéas devraient être retravaillés afin de mieux suivre le texte de l'avant-projet de décret. Ainsi, le texte serait modifié comme suit :
- ◆ « *Cet article complète le dispositif en matière de prestation citoyenne.* »



§1<sup>er</sup> : Le paragraphe 2 précise les règles relatives à l'organisation du suivi et du contrôle de l'exécution de la prestation citoyenne.

§2, al.1 : ~~En revanche~~, lorsque la prestation citoyenne est accomplie conformément à la décision prononcée, il doit être clair qu'aucune amende administrative ne sera plus prononcée pour les faits infractionnels constatés.

§2, al.2 : ainsi, lorsque le constat est dressé que, malgré l'accord du contrevenant, la prestation citoyenne n'a pas été exécutée, partiellement ou totalement, il doit rester possible de pouvoir infliger une amende administrative.

Dans ce cadre, il revient à l'organisme désigné pour opérer l'encadrement de la prestation citoyenne de faire un rapport au fonctionnaire sanctionnateur à l'issue du délai d'un an. Une habilitation est confiée au Gouvernement afin de préciser les modalités.

Cette possibilité ne fait pas obstacle à l'éventuelle décision du fonctionnaire sanctionnateur de proroger le délai initial.

§2, al.3 : cette prorogation ne peut intervenir que pour un maximum de soixante jours (ou de 6 mois ?) à compter de l'échéance fixée initialement, et pour autant que le contrevenant apporte une motivation raisonnable justifiant le dépassement du délai ».

### **Avant-projet de décret modifiant diverses dispositions relative à la politique de l'emploi en vue d'y instaurer les tests de situation (documents 84.2)**

p.3, art.9 : lire « Dans le chapitre XII du même décret... » ;

A partir de l'art. 20, le texte doit être identique à celui du décret communautaire :

- ◆ p. 5, art.20, al.1 : dans le commentaire des articles (documents 84.4), le texte mentionne un paragraphe 1<sup>er</sup>. Ce paragraphe n'existe pas dans l'avant-projet de décret ;
- ◆ p.6, (art.20), 1<sup>o</sup> : il y a lieu d'ajouter en fin d'alinéa : « La présentation de ces candidatures a lieu en principe en réponse à une offre d'emploi ou, sans préjudice du paragraphe 5, à la manière de candidatures spontanées » ;
- ◆ p. 6 (art.20), 2<sup>o</sup>, al.3 : lire « En cas de test de situation, les articles 193 à 214 du Code pénal... » ;
- ◆ p.6, (art.20), §3, 3<sup>o</sup> : le texte de l'avant-projet de décret communautaire mentionne « Le tiers visé au paragraphe 8 se substitue à un inspecteur pour la réalisation du test de situation » ;
- ◆ p.7, art. 22 : le texte de l'avant-projet de décret communautaire mentionne « Dans le chapitre IX du même décret, une section 2/1 intitulée « Mesures alternatives » est insérée » ;
- ◆ p.8, (art.23), §2, al.2 : le texte de l'avant-projet de décret communautaire mentionne « La prestation citoyenne consiste, le cas échéant conjointement, en... » ;
- ◆ p.8, art.24, al.1 : le texte communautaire mentionne « Dans la même section 2, sous-section du même décret... ». Par ailleurs, le CWEHF relève que la mention sous-section 7 est erronée ;
- ◆ p.8, art.24, al.5 : lire « Lorsque le délai déterminé n'est pas respecté et qu'une justification... ». Par ailleurs, il y a une incohérence en ce qui concerne le délai de prorogation : l'avant-projet de décret mentionne 6 mois maximum alors que les commentaires des articles mentionnent soixante jours.

### **Commentaire des articles de l'avant-projet de décret modifiant diverses dispositions relative à la politique de l'emploi en vue d'y instaurer les tests de situation (documents 84.4)**

- ◆ p.1, art.1<sup>er</sup>, al.10 : lire « L'agence locale pour l'emploi qui manque..., conformément à l'article 9 2 » ;
- ◆ p.3, (art.5), al.2 : lire « L'entreprise agréée qui manque à son obligation de signalement... conformément à l'art.9 7 » ;
- ◆ p.3, art.9, al.4 : lire « Cette mesure peut être prononcée à la demande... impacts de ses actes et de prendre conscience de la nécessité de promouvoir... » ;
- ◆ p.5, (art.15), al.2 : lire « L'agence de placement qui manque à son obligation... conformément à l'article 7 19 » ;

- ◆ p.5, art.17, al.6 : lire « L'agence de travail intérimaire qui manque à son obligation... conformément à l'article 719 » ;
- ◆ p.6, art.20, al.1° : dans le commentaire des articles (documents 84.4), le texte mentionne un paragraphe 1<sup>er</sup>. Ce paragraphe n'existe pas dans l'avant-projet de décret. Par ailleurs, le texte donne une mauvaise référence pour la définition de l'employeur et du bénéficiaire. Leurs définitions se trouvent à l'art.1<sup>er</sup>, 5° du décret ;
- ◆ p.6, art.20, al.3 : lire « ... Il s'agit notamment des employeurs agréés ou subsidiés par la Région wallonne, les employeurs qui recourent aux services de placement réglementés par la Région wallonne... » ;
- ◆ p.6, art.20, al.5 : lire « Le paragraphe 2 explique ce en quoi consiste ~~les tests de situations, à savoir~~ le test de situation » ;
- ◆ p.6, art.20, al. 8 : lire « Le paragraphe 4 prévoit qu'un rapport doit consigner... » ;
- ◆ p.7, al.8 : lire « Le paragraphe 8 permet à l'inspecteur de faire appel à un tiers pour réaliser... » ;
- ◆ p.8, art.24 : les alinéas devraient être retravaillés pour mieux suivre le texte de l'avant-projet de décret. Ainsi, le texte serait modifié comme suit :
  - ◆ « Cet article complète le dispositif en matière de prestation citoyenne.
  - ◆ §1<sup>er</sup> : Le paragraphe 2 précise les règles relatives à l'organisation du suivi et du contrôle de l'exécution de la prestation citoyenne.
  - ◆ §2, al.1 : ~~En revanche,~~ lorsque la prestation citoyenne est accomplie conformément à la décision prononcée, il doit être clair qu'aucune amende administrative ne sera plus prononcée pour les faits infractionnels constatés.
  - ◆ §2, al.2 : ainsi, lorsque le constat est dressé que, malgré l'accord du contrevenant, la prestation citoyenne n'a pas été exécutée, partiellement ou totalement, il doit rester possible de pouvoir infliger une amende administrative.
  - ◆ Dans ce cadre, il revient à l'organisme désigné pour opérer l'encadrement de la prestation citoyenne de faire un rapport au fonctionnaire sanctionnateur à l'issue du délai d'un an. Une habilitation est confiée au Gouvernement afin de préciser les modalités.
  - ◆ Cette possibilité ne fait pas obstacle à l'éventuelle décision du fonctionnaire sanctionnateur de proroger le délai initial.
  - ◆ §2, al.3 : cette prorogation ne peut intervenir que pour un maximum de soixante jours (ou de 6 mois ?) à compter de l'échéance fixée initialement, et pour autant que le contrevenant apporte une motivation raisonnable justifiant le dépassement du délai ».

\*\*\*

\*\*

\*

## AVIS n°100

---

### Avis sur le Plan d'évaluation FSE+ Programme FSE+ 2021-2027 Wallonie-Bruxelles

Avis adopté le 06/11/2023

## 1. Rétroacte

---

Par procédure écrite en date du 27 octobre 2023, le Comité de suivi FSE+ a sollicité l'avis du CWEHF sur le plan d'évaluation pour le Programme FSE+ 2021-2027 Wallonie-Bruxelles. En effet, Conformément à l'article 40 du Règlement (UE) 2021/1060 portant dispositions communes relatives notamment au Fonds Social Européen plus, le Comité de suivi approuve le plan d'évaluation et toute modification de celui-ci.

## 2. Contexte

---

« Le plan d'évaluation est proposé par l'Autorité de gestion au plus tard un an après l'adoption du Programme. Le plan d'évaluation a un caractère indicatif. En effet, sur proposition de l'Autorité de gestion, le Comité d'évaluation peut amender le plan d'évaluation afin qu'il puisse répondre, le cas échéant, aux nouveaux défis identifiés en cours de programmation. Par rapport à la programmation précédente, plusieurs changements retiennent l'attention :

- La possibilité de choisir un ou plusieurs critères sur lesquels baser l'évaluation (hors impact) ;
- L'introduction d'un examen à mi-parcours qui ne relève pas, conformément à la réglementation, du plan d'évaluation ;
- L'apparition de thématiques non présentes dans les programmations antérieures avec des publics spécifiques ;
- L'évolution de la présentation des évaluations au Comité de suivi ».<sup>1</sup>

## 3. Avis

---

Le CWEHF prend acte que le plan d'évaluation intègre les dimensions de genre et de diversité. Il attire l'attention sur l'importance d'intégrer l'intersectionnalité parmi les critères de diversité, chacun de ces critères devant être ventilé hommes-femmes afin de mieux faire apparaître les différences éventuelles.

### 3.1. Remarques générales

De manière générale, il convient de systématiser la collecte de données sexuées à chaque étape de l'évaluation.

Le CWEHF fait part des remarques suivantes :

- p.8, al.7 : **comparaison avec un groupe témoin**. Le CWEHF invite à la vigilance sur une représentation au minimum 1/3-2/3 et au mieux paritaire au niveau de la composition de ce groupe ;
- p.8, C. Désinstitutionnalisation, al.2 : cet alinéa vise à améliorer l'**adéquation** entre les besoins des personnes en perte d'autonomie et l'offre de service faite. La dimension de genre doit être intégrée dans cette réflexion car les besoins des femmes en perte d'autonomie sont différents de ceux des hommes en perte d'autonomie. Il en est de même pour les enquêtes de satisfaction, celles-ci devant permettre de mieux nuancer le degré de satisfaction en fonction de genre ;
- p.3, le point 3 de l'art.44 du Règlement (UE) 2021/1060<sup>2</sup> stipule que « les évaluations sont confiées à des **experts internes ou externes qui sont indépendants sur le plan fonctionnel** ». Le CWEHF invite à sensibiliser à la dimension de genre les expert.es en charge de l'évaluation.

---

<sup>1</sup> Extrait du plan d'évaluation FSE+, p.3.

<sup>2</sup> Règlement (UE) 2021/1060 du Parlement européen et du Conseil du 24 juin 2021 portant dispositions communes relatives notamment au Fonds social européen plus.

### 3.2. Remarques particulières

De manière générale, le CWEHF propose d'adopter l'écriture inclusive lorsqu'on mentionne des personnes. A cet égard, il propose les modifications suivantes :

- p.5, b. Sondages, al.1 : lire « .... sur le parcours des participant.es » ;
- p.5, b. Sondages, al.2 : lire « .... toutes les catégories de participant.es aux opérations... » ;
- p.6, al.1 : lire « autocréateur.trices, travailleur.euses occupé.es, demandeur.euses d'emploi, inactif.ves, étudiant.es... ... accordée aux participant.es des opérations » ;
- p.6, 5. Programme indicatif des évaluations, al.2 : lire « (... fichier participant.es, etc.)... à l'insertion des participant.es au terme... » ;
- p.7, dernier al. : lire « .... quant au devenir des participant.es qui ont participé... par un sondage auprès des demandeur.euses d'emploi et des travailleur.euses occupé.es bénéficiaires.... » ;
- p.8, tiret 1 : lire « ... auprès des participant.es demandeur.euses d'emploi et travailleur.euses occupé.es ... » ;
- p.8, al.4 : lire « ...questions spécifiques aux travailleur.euses occupé.es ».

-----

## Annexe 2 : liste exhaustive des avis du CWEHF

### Avis transversaux (avec le CESE Wallonie)

Avis transversal du CESE Wallonie n°1505 du 30 septembre 2022 sur la politique de la ville en Wallonie.

Avis transversal du CESE Wallonie n°1460 du 8 mars 2021 sur les avant-projets de décret et les projets d'arrêté adaptant certaines dispositions régionales au nouveau Code des sociétés et des associations.

### Avis du CWEHF

- Avis n°100 du 6 novembre 2023 sur le Plan d'évaluation FSE+ - Programme FSE+ 2021-2027 Wallonie-Bruxelles ;
- Avis n°99 du 9 novembre 2023 sur la mesure 14 du Plan Wallon de Lutte contre le Racisme 2023-2026 visant la mise en place de tests de situation dans le cadre des compétences de la Région wallonne en matière d'emploi ;
- Avis n°98 du 22 août 2023 sur la mesure 2 du 1<sup>er</sup> Plan Wallon de Lutte contre le Racisme 2023-2026. Création d'un Conseil wallon de lutte contre le racisme ;
- Avis d'initiative n°97 du 19 juillet 2023 sur la mise en œuvre du 1<sup>er</sup> Plan Wallon de Lutte contre le Racisme 2023-2026 ;
- Avis n°96 du 3 avril 2023 sur l'opportunité et l'impact de la ratification de la Convention n°190 de l'OIT relative à l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail, adoptée à Genève le 21 juin 2019 ;
- Avis n°95 du 20 janvier 2023 sur le Plan Air-Climat-Energie (PACE) 2030 de la Wallonie ;
- Avis n°94 du 16 janvier 2023 sur l'avant-projet de décret portant assentiment à l'accord de coopération entre la Communauté française, la Région wallonne et la COCOF relatif à la généralisation de l'éducation à la vie relationnelle, affective et sexuelle (EVRAS) ;
- Avis n°93 du 20 décembre 2022 sur la sensibilisation à la question du genre dans la politique de logement et d'habitat ;
- Avis n°92 du 14 novembre 2022 sur la crise énergétique sous l'angle du genre ;
- Avis n°91 du 12 avril 2022 sur le plan wallon de sortie de la pauvreté ;
- Avis n°90 du 23 février 2022 sur la réforme du Code pénal sexuel ;
- Avis n°89 du 6 décembre 2021 sur le plan de relance de la Wallonie ;
- Avis n°88 du 18 octobre 2021 sur la représentation équilibrée des hommes et des femmes dans les secteurs professionnels ;
- Avis n°87 du 16 juillet 2021 sur l'avant-projet de décret modifiant le Code Wallon de l'Action Sociale et de la Santé en ce qui concerne la promotion de la santé et de la prévention – 1<sup>ère</sup> lecture ;
- Avis n°86 du 12 juillet 2021 sur le projet d'arrêté portant exécution du décret relatif à la pérennisation des emplois créés dans le cadre du dispositif des aides à la promotion de l'emploi et à la création d'emplois répondant à des besoins sociaux prioritaires (réforme APE) – 1<sup>ère</sup> lecture ;
- Avis n°85 du 05 juillet 2021 sur le harcèlement sexiste dans l'espace public et le cyberharcèlement ;

- Avis n°84 du 28 mai 2021 : de la précarité à la sécurité menstruelle ;
- Avis n°83 du 26 mai 2021 sur la programmation FSE Wallonie-Bruxelles 2014-2020 – intégration de l’axe 5 « REACT-EU » pour favoriser la réparation des dommages à la suite de la crise engendrée par la pandémie de la COVID-19 et de ses conséquences sociales pour préparer une reprise écologique, numérique et résiliente de l’économie ;
- Avis n°82 du 12 mai 2021 sur l’avant-projet de décret modifiant la loi du 20 juillet 2001 visant à favoriser le développement de services et d’emplois de proximité – 1<sup>ère</sup> lecture ;
- Avis n°81 du 22 mars 2021 sur l’urgence d’apporter une réponse « post-COVID-19 » sensible au genre – Recommandations au Sénat ;
- Avis n°80 du 8 février 2021 sur le plan intrafrancophone de lutte contre les violences faites aux femmes 2020-2024 ;
- Avis n°79 du 11 janvier 2021 sur le projet du rapport belge d’Examen Périodique Universel (EPU3) – Réunion de consultation de la société civile du 12 janvier 2021 ;
- Avis n°78 du 11 janvier 2021 sur l’avant-projet de décret relatif à la pérennisation des emplois créés dans le cadre du dispositif des aides à la promotion de l’emploi (APE) et à la création de nouveaux emplois dans le secteur non-marchand et les pouvoirs publics – 2<sup>ème</sup> lecture ;
- Avis n°77 du 11 janvier 2021 sur l’avant-projet de décret relatif à l’accompagnement orienté coaching et solutions des chercheurs d’emploi – 2<sup>ème</sup> lecture ;
- Avis n°76 du 16 octobre 2020 sur l’avant-projet de décret relatif à la pérennisation des emplois créés dans le cadre du dispositif des aides à la promotion de l’emploi (APE) et à la création de nouveaux emplois dans le secteur non-marchand et les pouvoirs publics – 1<sup>ère</sup> lecture ;
- Avis n°75 du 31 août 2020 sur l’avant-projet de décret du Gouvernement wallon relatif à l’accompagnement orienté coaching et solutions des chercheurs d’emploi – 1<sup>ère</sup> lecture ;
- Avis n°74 du 20 juillet 2020 sur l’urgence d’apporter une réponse « post-COVID-19 » sensible au genre ;
- Avis n°73 du 5 mars 2020 sur l’avant-projet de décret du Gouvernement wallon relatif à l’allocation pour l’aide aux personnes âgées portant modification du Code wallon de l’Action sociale et de la Santé – 1<sup>ère</sup> lecture ;
- Avis n°72 du 7 février 2020 sur l’application du décret du 20 octobre 2016 relatif à l’agrément des initiatives d’économie sociale et à l’agrément et au subventionnement des entreprises d’insertion – Critères relatif au déséquilibre des sexes dans les entreprises d’insertion ;
- Avis n°71 du 31 janvier 2020 sur la consultation de la société civile dans le cadre de l’élaboration d’un futur plan « Droits des femmes » en Fédération Wallonie-Bruxelles ;
- Avis n°70 du 30 janvier 2020 sur la préparation de la position belge pour la CSW64 (64<sup>ème</sup> session de la Commission de la Condition de la Femme) – réunion de consultation de la société civile du 23 janvier 2020 ;
- Avis n°69 du 29 mars 2019 sur l’avant-projet d’arrêté du Gouvernement wallon du 28 février 2019 pris en exécution du décret du 25 avril 2002 relatif aux aides visant

à favoriser l'engagement de demandeurs d'emploi inoccupés par les pouvoirs locaux, régionaux et communautaires, par certains employeurs du secteur non marchand, de l'enseignement, à destination des employeurs publics des services d'aides aux familles et aux aînés (SAFAs) – 1<sup>ère</sup> lecture ;

- Avis n°68 du 18 février 2019 sur le projet d'arrêté modifiant l'arrêté du Gouvernement wallon du 27 mars 2014 relatif à la reconnaissance d'un Réseau de lutte contre la pauvreté en Wallonie – 1<sup>ère</sup> lecture ;
- Avis n°67 du 18 février 2019 sur le questionnaire soumis à la société civile dans le cadre du processus de rapportage de la Belgique au sujet de la mise en œuvre de la Déclaration et du Programme d'action de Pékin (rapport Pékin +25) ;
- Avis n°66 du 14 janvier 2019 sur le projet de rapport final d'évaluation du premier plan wallon « Genre » ;
- Avis n°65 du 10 décembre 2018 sur l'avant-projet d'arrêté insérant un titre VIII au livre II de la deuxième partie du Code réglementaire wallon de l'Action Sociale et de la Santé relatif à l'agrément et au subventionnement des services et dispositifs d'accompagnement des violences entre partenaires et des violences fondées sur le genre – 1<sup>ère</sup> lecture ;
- Avis n°64 du 29 octobre 2018 sur l'intégration de la dimension de genre au sein de la validation des compétences ;
- Avis n°63 du 17 septembre 2018 sur l'avant-projet de décret modifiant le Code Wallon de l'Action Sociale et de la Santé en ce qui concerne la prévention et la promotion de la santé – 1<sup>ère</sup> lecture ;
- Avis n°62 du 17 septembre 2018 sur l'avant-projet de décret relatif à l'assurance autonomie et portant modification du Code Wallon de l'Action Sociale et de la Santé – 1<sup>ère</sup> lecture ;
- Avis n°61 du 10 septembre 2018 sur l'avant-projet de décret relatif à l'aide aux aîné.e.s et portant modification du livre V du Code Wallon de l'Action Sociale et de la Santé – 1<sup>ère</sup> lecture ;
- Avis n°60 du 16 juillet 2018 sur l'avant-projet de décret modifiant le décret du 6 novembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination et le Code judiciaire en 1<sup>ère</sup> lecture - liste limitative ;
- Avis n°59 du 28 mai 2018 sur l'avant-projet de décret modifiant le livre II du Code Wallon de l'Action Sociale et de la Santé relatif à l'intégration des personnes étrangères et d'origine étrangère – 1<sup>ère</sup> lecture ;
- Avis n°58 du 28 mai 2018 sur l'avant-projet de décret instaurant un régime transitoire dans le cadre du dispositif des aides à la promotion de l'emploi en vue de son abrogation pour le transformer en soutien structurel aux politiques fonctionnelles - 1<sup>ère</sup> lecture ;
- Avis n°57 du 14 mai 2018 sur l'avant-projet de décret modifiant le décret du 6 novembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination et le Code judiciaire – 1<sup>ère</sup> lecture ;
- Avis n°56 du 20 juillet 2017 sur le projet de décret insérant un titre VIII dans le livre 1<sup>er</sup> de la 2<sup>ème</sup> partie du Code wallon de l'Action sociale et de la Santé relatif à



- l'agrément des Services et Dispositifs d'accompagnement des violences entre partenaires et des violences sexistes ;
- Avis n°55 du 3 juillet 2017 sur la réforme APE : Avant-projet de décret relatif à la pérennisation des emplois créés dans le cadre du dispositif des aides à la promotion de l'emploi et à la création de nouveaux postes de travail répondant à des besoins de société prioritaires- 1<sup>ère</sup> lecture ;
  - Avis n°54 du 2 juin 2017 sur la note cadre du Gouvernement wallon concernant le futur modèle d'allocations familiales ;
  - Avis n°53 du 24 novembre 2016 sur le projet d'arrêté du Gouvernement wallon portant exécution de l'article 4 du décret du 3 mars 2016 visant à la mise en œuvre des résolutions de la Conférence des Nations Unies sur les femmes à Pékin de septembre 1995 et intégrant la dimension du genre dans l'ensemble des politiques régionales, pour les matières réglées en vertu de l'article 138 de la Constitution ;
  - Avis n°52 du 24 novembre 2016 sur le projet d'arrêté du Gouvernement wallon portant exécution de l'article 3 du décret du 11 avril 2014 visant à la mise en œuvre des résolutions de la Conférence des Nations Unies sur les femmes à Pékin de septembre 1995 et intégrant la dimension de genre dans l'ensemble des politiques régionales ;
  - Avis n°51 du 31 octobre 2016 sur la note cadre relative à l'assurance autonomie wallonne ;
  - Avis n°50 du 5 septembre 2016 sur les indicateurs à sexuer du Plan wallon de lutte contre la pauvreté (PWLP) ;
  - Avis n°49 du 5 septembre 2016 sur les indicateurs du Plan Marshall4.0 ;
  - Avis n°48 du 14 juillet 2016 sur l'avant-projet d'arrêté du Gouvernement wallon introduisant certaines dispositions dans le Code réglementaire wallon de l'Action sociale et de la Santé relatives à l'agrément et au subventionnement des services d'aide et de soins aux personnes prostituées ;
  - Avis n°47 du 21 mars 2016 relatif sur le plan wallon contre la pauvreté ;
  - Avis n°46 du 18 février 2016 portant sur l'examen des fiches de suivis relatives au projet de rapport intermédiaire d'évaluation du Plan « Gender » ;
  - Avis n°45 du 15 février 2016 sur la 6<sup>ème</sup> Réforme de l'Etat – Transfert des compétences- Réorganisation de l'Office wallon de la Formation professionnelle et de l'emploi ; avant-projet de décret modifiant le décret du 6 mai 1999 relatif à l'Office wallon de la formation professionnelle et de l'emploi – adoption en 2<sup>ème</sup> lecture ;
  - Avis n°44 du 12 octobre 2015 relatif au contenu du manuel d'analyse pour la réalisation du « Gender test » ;
  - Avis n°43 du 12 octobre 2015 relatif au contenu de la fiche de suivi pour les rapports d'évaluation du premier plan wallon de Gender mainstreaming ;
  - Avis n°42 du 30 avril 2015 relatif à la rationalisation de la fonction consultative ;
  - Avis n°41 du 27 mars 2015 visant à intégrer la dimension de genre dans le projet de plan Marshall4.0 ;
  - Avis n°40 du 9 mars 2015 sur le projet de règlement d'ordre intérieur du Groupe Interdépartemental de Coordination (GIC) ;

- Avis n°39 du 8 décembre 2014 concernant le projet d'arrêté du Gouvernement wallon portant exécution de l'article 6 du décret du 11 avril 2014 visant à la mise en œuvre des résolutions de la Conférence des Nations unies sur les femmes à Pékin de septembre 1995 et intégrant la dimension de genre dans l'ensemble des politiques régionales (décret Gender mainstreaming) – 1<sup>ère</sup> lecture
- Avis n°38 du 8 décembre 2014 concernant le projet d'arrêté du Gouvernement wallon portant exécution de l'article 3 du décret du 11 avril 2014 visant à la mise en œuvre des résolutions de la Conférence des Nations unies sur les femmes à Pékin de septembre 1995 et intégrant la dimension de genre dans l'ensemble des politiques régionales (décret Gender mainstreaming) – 1<sup>ère</sup> lecture ;
- Avis n° 37 du 16 juin 2014 relatif à l'avant-projet d'arrêté portant exécution du livre VII du Code wallon de l'action sociale et de la Santé et insérant dans le Code réglementaire un livre VIII relatif à l'aide aux personnes lesbiennes, gays, bisexuels, bisexuelles et transgenres ;
- Avis n°36 du 17 avril 2014 relatifs au projet d'arrêté portant exécution du décret visant à promouvoir une représentation équilibrée des hommes et des femmes dans les organes consultatifs – 1<sup>ère</sup> lecture et au projet d'arrêté portant exécution du décret visant à promouvoir une représentation équilibrée des hommes et des femmes dans les organes consultatifs, pour les matières réglées en vertu de l'article 138 de la Constitution – 1<sup>ère</sup> lecture ;
- Avis n°35 du 17 avril 2014 concernant le programme wallon de développement rural 2014-2020 (PWDR) et son évaluation environnementale stratégique (EES) ;
- Avis n° 34 du 13 janvier 2014 concernant les projets de programmes opérationnels FEDER et FSE dans le cadre de la programmation 2014-2020 des Fonds structurels européens ;
- Avis n°33 du 12 juillet 2013 relatif à l'avant-projet de décret promouvant la présence équilibrée d'hommes et de femmes dans les organes consultatifs – 1<sup>ère</sup> lecture ; l'avant-projet de décret promouvant, pour les matières réglées en vertu de l'article 138 de la Constitution, la présence équilibrée d'hommes et de femmes dans les organes consultatifs – 1<sup>ère</sup> lecture ;
- Avis n°32 du 10 juin 2013 relatif à l'avant-projet de décret visant à promouvoir une participation équilibrée des femmes et des hommes dans les Conseils d'administration des associations financées par la Communauté française ;
- Avis n°31 du 10 juin 2013 relatif à l'avant-projet destiné à promouvoir une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les Conseils d'administration des organismes privés agréés par la Région wallonne-2<sup>ème</sup> lecture ; l'avant-projet de décret destiné à promouvoir une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les Conseils d'administration des organismes privés agréés par la Région wallonne pour les matières réglées en vertu de l'article 138 de la Constitution – 2<sup>ème</sup> lecture ; l'avant-projet de décret destiné à promouvoir une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les Conseils d'administration des établissements pour aînés en Région wallonne – 2<sup>ème</sup> lecture ;
- Avis n°30 du 10 décembre 2012 relatif aux propositions d'objectifs stratégiques du SDER approuvés par le Gouvernement wallon du 28 juin 2012 ;

- Avis n°29 du 14 septembre 2012 relatif au processus de rapportage CEDAW pour la Belgique ;
- Avis n°28 du 26 juin 2012 relatif à la modification des décrets du 12 février 2004 relatifs au contrat de gestion et aux obligations d'informations afin d'intégrer la dimension du handicap dans le contrat de gestion ;
- Avis n°27 du 22 juin 2012 relatif à l'avant-projet de décret relatif à l'agrément et à l'octroi de subventions aux entreprises d'insertion ;
- Avis n°26 du 22 juin 2012 relatif à l'avant-projet de décret destiné à promouvoir une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les Conseils d'administration des organismes privés agréés par la Région wallonne – 1<sup>ère</sup> lecture ;
- Avis n°25 du 23 janvier 2012 relatif à l'élaboration du Rapport Pékin 2009 en Wallonie ;
- Avis n°24 du 10 octobre 2011 relatif à la brochure représentant la politique d'Aménagement du territoire pour le 21<sup>ème</sup> siècle, réalisée par le Ministre Ph. HENRY ;
- Avis n°23 du 13 mai 2011 relatif à l'avant-projet de décret modifiant le décret du 6 novembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination ;
- Avis n°22 du 19 avril 2010 relatif à l'élaboration du Rapport Pékin en Région wallonne ;
- Avis n°21 du 28 septembre 2009 relatif au Projet de Plan Marshall 2.Vert ;
- Avis n°20 du 16 février 2009 relatif à l'avant-projet de décret relatif aux aides à la gestion de la diversité des ressources humaines dans les entreprises et les organisations actives en Wallonie ;
- Avis n°19 du 12 janvier 2009 relatif à la Rationalisation de la fonction consultative ;
- Avis n°18 du 17 novembre 2008 relatif au Plan Marshall vu sous l'angle du genre ;
- Avis n°17 relatif au cahier des charges visant à passer un marché de service pour une analyse prospective du Rapport Pékin 2007 ;
- Avis n°16 du 15 septembre 2008 relatif à l'avant-projet de Charte associative ;
- Avis n°15 du 3 juillet 2008 relatif à l'avant-projet de décret relatif à l'égalité de traitement ;
- Avis n°14 du 12 juin 2008 relatif à la défédéralisation du Fonds d'équipements et de services collectifs (FESC) ;
- Avis A.911 relatif à l'avant-projet d'arrêté modifiant l'arrêté du 10 juillet 2003 portant création d'un Conseil wallon de l'égalité entre hommes et femmes, adopté par le Bureau du CESRW le 18 février 2008 ;
- Avis A.908 relatif à l'avant-projet de décret relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination en ce compris la discrimination entre les femmes et les hommes en matière d'économie, d'emploi et de formation professionnelle, abrogeant le décret du 27 mai 2004 relatif à l'égalité de traitement en matière d'emploi et de formation professionnelle, entériné par le Bureau du CESRW le 4 février 2008 ;
- Avis A.882 relatif à l'avant-projet de décret modifiant le décret du 27 mai 2004 relatif à l'égalité de traitement en matière d'emploi et de formation professionnelle, entériné par le Bureau du CESRW le 9 juillet 2007 ;

- Avis A.878 du 18 juin 2007 « Recommandation à la Ministre wallonne de la Santé, de l'Action sociale et de l'Égalité des Chances, visant à soutenir la création d'une cellule dédiée aux questions de genre en matière de santé au sein du SPF Santé publique »<sup>1</sup> ;
- Avis A.860 relatif aux avant-projets de décret modifiant les décrets du 12 février 2004 relatifs au statut de l'administrateur public, en vue de promouvoir la présence équilibrée d'hommes et de femmes, entériné par le Bureau du CESRW le 2 avril 2007 ;
- Avis A.859 relatif à l'état d'avancement de la politique contre les violences conjugales en Région wallonne, entériné par le Bureau du CESRW le 2 avril 2007 ;
- Avis A.858 sur le Programme wallon de Développement rural 2007-2013, entériné par le Bureau du CESRW le 2 avril 2007 ;
- Avis A.837 sur le Projet de Réforme de la fonction consultative, entériné par le Bureau du CESRW le 23 octobre 2006 ;
- Avis A.795 sur l'articulation et la mise en œuvre des différents plans adoptés par le GW (PST 1, 2 et 3 et « Plan Marshall »), entériné par le Bureau du CESRW le 19 décembre 2005 ;
- Avis A.772 sur la mesure de l'impact en termes d'égalité entre hommes et femmes, dans les notes au Gouvernement wallon, entériné par le Bureau du CESRW le 27 juin 2005 ;
- Avis A.771 sur le projet de réforme de la démocratie représentative au sein des pouvoirs locaux, entériné par le Bureau du CESRW le 27 juin 2005 ;
- Avis A.770 sur le Plan stratégique transversal n°1 « Création d'activités et d'emplois », entériné par le Bureau du CESRW le 27 juin 2005 ;
- Avis A.751 sur le projet de Contrat d'Avenir pour les Wallons, entériné par le Bureau du CESRW le 6 décembre 2004.

Avis dans le cadre du GIC :

- Avis A1 du 24 février 2020 sur des propositions de modification de la fiche de suivi pour le plan « Genre » 2019-2024 dans le cadre des travaux du Groupe Interdépartemental de Coordination (GIC).

## Annexe 3 : Courriers

---

<sup>1</sup> En date du 18 juin 2007, cette recommandation a été présentée au Bureau du CESRW afin d'y être entérinée. Le présent document a été ratifié par les organisations syndicales. Les organisations patronales ont, pour leur part, décidé de ne pas ratifier la recommandation du CWEHF, estimant d'une part que la question traitée relève du niveau fédéral et pointant d'autre part le risque que la position du CWEHF aille à l'encontre d'une approche globale des politiques de santé.

**Mesdames Coline MARLOYE et Aurore COGNIAUX**  
Département de la Coordination des programmes FEDER  
Direction de la Gestion et de l'Animation  
Place Joséphine CHARLOTTE, 2  
5100 Jambes

**Concerne : Procédure écrite pour le Programme FEDER-FTJ « Wallonie 2021-2027 » - processus de sélection, critères de sélection et ROI**

Mesdames,

Suite à votre courrier du 26 janvier 2023, vous trouverez les remarques du CWEHF concernant d'une part, le document relatif au processus de sélection et celui relatif aux critères de sélection des mesures FEDER du programme 2021-2027 et d'autre part, le contenu du Règlement d'Ordre Intérieur du présent Comité de suivi FEDER/FJT 2021-27.

De manière générale, le CWEHF constate que le Plan de Relance de la Wallonie (PRW) n'est pas référencé dans ces mesures. Sachant qu'il s'agit d'un élément nouveau, le CWEHF propose de l'intégrer au sein d'une série de mesures qui pourraient contribuer aux objectifs de ce Plan.

Le CWEHF avalise le document « processus de sélection ». Il émet par contre les remarques suivantes pour les 2 autres documents :

**1. Remarques concernant les critères de sélection (critères spécifiques)**

**Priorité 1 : Une Wallonie plus intelligente et compétitive**

***Mesure 1 : Aides à la recherche (COOTECH) (pp.3 et 4)***

- Au point 11, tiret 2 : ajouter « Le critère genre devra obligatoirement être intégré au niveau de la valorisation des résultats de recherche. Il s'agit de mieux visibiliser les résultats des travaux réalisés par les femmes chercheuses » ;
- Ajouter un point 12 : « contribuer à la mise en œuvre de l'objectif du Plan de relance qui mentionne également cet aspect ».

***Mesure 2 : Aides à la recherche « Transformation numérique des PME » (p.5)***

- Au point 11, tiret 2 : « Le critère genre devra obligatoirement être intégré au niveau de la valorisation des résultats de recherche. Il s'agit de mieux visibiliser les résultats des travaux réalisés par les femmes chercheuses » ;
- Ajouter un point 12 : « contribuer à la mise en œuvre de l'objectif du Plan de relance qui mentionne également cet aspect ».

**Mesure 3b : Soutien aux actions de R&I - développement de projets de recherche (pp.7 et 8)**

- Ajouter un point 14 : « contribuer à la mise en œuvre de l'objectif du Plan de relance qui mentionne également cet aspect ».

**Mesure 3c : Soutien aux actions de R&I - valorisation économique des résultats de la recherche (p.9)**

- Ajouter un point 14 : « accorder une attention particulière à la valorisation économique des résultats de recherche réalisés par des femmes chercheuses ».

**Mesure 7 : Rééquipement de sites ou zones d'activités économiques (p.15)**

- Ajouter un point 11 : « contribuer à la mise en œuvre de l'objectif du Plan de relance qui mentionne également cet aspect ».

**Priorité 2 : Une Wallonie plus verte**

**Mesure 8 : Rénovation énergétique des bâtiments publics régionaux et locaux (pp.16 et 17)**

Le CWEHF propose d'ajouter :

- Un point 13 : « contribuer à la mise en œuvre de l'objectif du Plan de relance qui mentionne également cet aspect » ;
- Un point 14 : « contribuer à la mise en œuvre de l'objectif du Plan Air-Climat-Energie (qui sera approuvé en 2023) ».

**Mesure 9 : Economie circulaire et utilisation durable des ressources (p.18)**

- Ajouter un point 12 : « contribuer à la mise en œuvre de l'objectif du Plan de relance qui mentionne également cet aspect ».

**Mesure 10 : Instrument financier « Outil de soutien à la transition bas carbone/économie circulaire des PME » (p.19)**

- Ajouter un point 11 : « contribuer à la mise en œuvre de l'objectif du Plan de relance qui mentionne également cet aspect ».

**Mesure 11 : Soutien des entreprises vers l'économie circulaire et l'utilisation durable des ressources (p.20)**

- Ajouter un point 15 : « contribuer à la mise en œuvre de l'objectif du Plan de relance qui mentionne également cet aspect ».

**Mesure 12 : Dépollution de friches (p.21)**

- Ajouter un point 14 : « contribuer à la mise en œuvre de l'objectif du Plan de relance qui mentionne également cet aspect ».

**Priorité 3 : Une Wallonie plus connectée par l'amélioration de la mobilité des personnes**

**Mesure 13 : Mobilité locale et régionale durable (p.22)**

- Ajouter un point 11 : « contribuer à la mise en œuvre de l'objectif du Plan de relance qui mentionne également cet aspect ».

Le CWEHF demande que la dimension de genre soit obligatoirement intégrée dans les projets de mobilité locale ou régionale au vu des pratiques différenciées de déplacements des hommes (trajet domicile-travail en voiture) et des femmes (trajets multidestinations principalement sans voiture).

Par ailleurs, il soulève la question de la fracture numérique que subissent proportionnellement plus les femmes (souvent moins bien équipées) par rapport à ce projet (plus grande connectivité).

#### **Priorité 4 : Une Wallonie plus sociale**

##### ***Mesure 14 : Infrastructures et équipements de pointe pour la formation professionnelle et l'Enseignement supérieur et universitaire (pp.23 et 24)***

Au point 13, le CWEHF demande que ce critère soit automatiquement assorti d'une lecture sous l'angle du genre pour comprendre les difficultés rencontrées dans les secteurs en pénurie, ce qui permettra de proposer des projets et des mesures plus adaptés aux besoins qui auront été visibilisés selon le genre.

#### **Priorité 5 : Une Wallonie plus proche du citoyen**

##### ***Mesure 15 : Développement urbain (p.25 et suivantes)***

Pour compléter le point 1 (p.25), le CWEHF demande que la justification du projet intègre une lecture genrée au niveau des différents critères qui sont avancés. Il attire l'attention sur des critères fondamentaux comme la proximité/concentration des différentes fonctions pour éviter ou réduire les déplacements en particulier des femmes et des enfants, ainsi que sur le sentiment de sécurité des femmes dans l'espace public et les transports en commun.

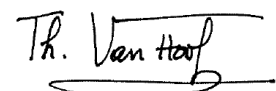
Pour cette stratégie ainsi que les autres qui suivent, ajouter un point : « contribuer à la mise en œuvre de l'objectif du Plan de relance qui mentionne également cet aspect ».

#### **2. Remarque concernant le R.O.I :**

A la page 2, le CWEHF demande de remplacer l'intitulé du Conseil par « Conseil Wallon de l'Egalité entre Hommes et Femmes ».

Je vous présente, Mesdames, mes salutations les plus respectueuses

Po Gaëlle DEMEZ  
Présidente du CWEHF



Thérèse VAN HOOF  
Secrétaire du CWEHF

Doc.2023/CWEHF.C.216  
TVH

Le 19 juillet 2023

**Mme Giulia DE PASCALE**  
Chercheuse en Droit

Université Saint-Louis Bruxelles  
Boulevard du Jardin Botanique, 43  
1000 Bruxelles

**Concerne : Remarques du CWEHF sur le Manuel sur l'application de la Convention d'Istanbul en Belgique : « Agir contre les violences faites aux femmes »**

Madame DE PASCALE,

Suite à notre rencontre le 29 juin dernier à laquelle vous avez pu nous exposer que ce projet de manuel a pour vocation de faciliter la compréhension et l'appropriation de la Convention d'Istanbul par les professionnel.le.s de terrain, nous avons pu échanger sur différents articles. Aussi, j'ai le plaisir de vous transmettre les remarques du CWEHF.

## **Chapitre I – Buts, définitions, égalité et non-discrimination, obligations générales**

### **Article 6 : Politiques sensibles au genre**

p.24, al.2 : Il existe 2 décrets wallon dits « Gender mainstreaming » :

- Décret du 11 avril 2014 visant à la mise en œuvre des résolutions de la Conférence des Nations unies sur les femmes à Pékin de septembre 1995 et intégrant la dimension du genre dans l'ensemble des politiques régionales, art.3, 2° (MB 06.06.2014) ;
- Décret du 6 mars 2016 visant à la mise en œuvre des résolutions de la Conférence des Nations unies sur les femmes à Pékin de septembre 1995 et intégrant la dimension du genre dans l'ensemble des politiques régionales, pour les matières réglées en vertu de l'article 138 de la Constitution, art.4, 2° (MB 14.03.2016).

A ces 2 décrets correspondent également 2 arrêtés :

- Pour le décret de 2014, on peut reprendre ce qui est écrit à la référence 87 en modifiant légèrement la phrase : « Un modèle de rapport dit « Gender test » figure également dans l'arrêté du 29 juin 2017 du Gouvernement wallon portant exécution de l'article 3, 2° du décret 11 avril 2014 visant à la mise en œuvre des résolutions de la Conférence des Nations unies sur les femmes à Pékin de septembre 1995 et intégrant la dimension du genre dans l'ensemble des politiques régionales (MB 27.07.2017) ;



- Pour le décret de 2016 : il y a lieu d'ajouter la phrase suivante : « Un modèle de rapport dit « Gender test » figure également dans l'arrêté du 29 juin 2017 du Gouvernement wallon portant exécution de l'article 4, 2° du décret 3 mars 2016 visant à la mise en œuvre des résolutions de la Conférence des Nations unies sur les femmes à Pékin de septembre 1995 et intégrant la dimension du genre dans l'ensemble des politiques régionales pour les matières réglées en vertu de l'article 138 de la Constitution (MB 27.07.2017).

p.24, al.2 : après la mention de ces 2 décrets, il y a lieu de préciser que « les 2 décrets imposent également l'identification des budgets alloués à l'égalité homme-femme (Gender budgeting), une évaluation de l'impact des politiques publiques, la collecte de données ventilées par sexe et l'établissement d'indicateurs de genre ».

p.24, al.3 : le CWEHF propose d'ajouter l'existence de capsules vidéo de sensibilisation sur les marches exploratoires réalisées par le CWEHF et GARANCE :

« Le CWEHF, GARANCE et ZAKANA productions ont également produit une capsule vidéo de sensibilisation sur les marches exploratoires à destination des acteurs communaux, mais aussi des professionnel.le.s et du grand public »<sup>1</sup>

## Chapitre II – Politiques intégrées et collecte de données

### Article 11 : Collecte des données et recherche

Lors d'une rencontre avec l'INCC, Mme VANNESTE a confirmé la grande difficulté à identifier les féminicides. Il semble que les banques de données ne soient pas compatibles : d'une part, on peut identifier les auteurs de meurtres et d'autre part, on peut identifier les femmes qui ont été assassinées. Malheureusement, il n'est pas possible de faire le lien entre les 2 banques de données pour pouvoir identifier l'auteur et la victime en cas de féminicide. Le CWEHF attire l'attention sur ce point et ce, en fonction de la nouvelle loi sur la lutte contre les féminicides.

Le CWEHF souligne en particulier l'absence de données concernant les femmes avec enfants, en situation irrégulière et victimes de violences. Elles et leurs enfants sont totalement invisibilisé.e.s.

Par ailleurs, le CWEHF demande si les statistiques genrées qui seront dorénavant obligatoires suite à l'entrée en vigueur de la loi sur les féminicides prendront également en compte la collecte de données genrées concernant les enfants. En effet, on constate que les données pour les enfants sont lacunaires alors que l'actualité montre hélas une tendance à l'augmentation des infanticides directement liés aux féminicides. Si la loi n'a pas prévu ce type de collecte, il y aurait lieu de le mentionner dans le guide, en précisant que la collecte de données soit être ventilée par sexe.

Vie féminine, la Ligue des familles ou le Délégué général aux droits de l'enfant pourraient être contactés pour voir comment rendre plus visible cette réalité.

---

<sup>1</sup> [https://www.youtube.com/watch?v=2A\\_tjAoXJE&t=180s](https://www.youtube.com/watch?v=2A_tjAoXJE&t=180s)

## Chapitre III – Prévention

### Article 15 : Formation des professionnel.le.s

Le CWEHF propose d'ajouter :

- les formations dispensées à la Police sur base volontaire, organisées par le pôle de ressources bruxellois. Ce sont donc des acteurs de terrain qui dispensent ces formations ;
- les formations organisées par l'AMA, notamment dans les refuges et dans les centres de prévention de violences conjugales et familiales (CPVCF) ;
- les formations organisées par les pôles de ressources auprès des SAJ/SPJ pour leur permettre de mieux distinguer ce qui est du conflit et du processus de domination conjugale.

## Chapitre IV – Protection et soutien

### Article 22 : Services de soutien spécialisés

Le CWEHF demande d'ajouter un point relatif à la lutte contre les violences faites aux femmes en situation de handicap. Il attire l'attention sur la nécessité d'adopter une approche holistique dans le soutien et l'accompagnement de ces personnes. Des exemples de bonnes pratiques ont montré que pour améliorer l'accessibilité aux services de prévention et d'accompagnements des victimes, il faut privilégier l'articulation entre plusieurs associations qui travaillent sur différents types de handicap. Cette approche présente une perspective féministe des violences conjugales au niveau du handicap.

### Article 24 : Permanence téléphonique

Le CWEHF propose de mentionner en bas de page le n° de téléphone de la ligne « Ecoute violences conjugales » : 0800/30.030.

Par ailleurs, il propose d'ajouter la ligne d'écoute et d'orientation spécialisée (SEOS) pour les fantasmes sexuels déviants et de mettre également le n° de téléphone en bas de page : 0800/200.99.

### Article 26 : Protection et soutien des enfants témoins

Le CWEHF souligne la nécessité de renforcer la prise en charge et le suivi des enfants (co)victimes de violences conjugales car leur sort est un angle mort dans le fonctionnement des dispositifs en matière de lutte contre ces violences.

Le CWEHF insiste sur cette question car les enfants sont de plus en plus souvent des victimes collatérales : « *ils peuvent être un objet de chantage, un moyen de continuer à harceler le parent [victime en post-séparation] ou encore la raison pour laquelle la victime n'osera pas contrarier ou quitter le conjoint violent* »<sup>2</sup>.

---

<sup>2</sup> VANNESTE Ch. Et al., 2022 : « Regards croisés sur la violence entre partenaires intimes : à propos des résultats de la recherche « violences entre partenaires : impact, processus, évolution et politiques publiques », IPV-PRO&POL, *Les Cahiers du GEPS*, p.251.

Le CWEHF revient également sur les mots « enfants témoins ». En effet, comme le souligne l'INCC, les enfants doivent systématiquement être considérés comme des victimes puisque ce qu'ils ont vécu (comme témoins et/victimes) aura des conséquences psychologiques significatives à long terme. Il est à craindre qu'il existe un fort taux de prévalence entre les violences familiales vécues dans l'enfance et le fait que ces mêmes enfants deviennent plus tard victimes ou auteurs.

L'INCC a également relevé que *« le découpage institutionnel du côté francophone complexifie une prise en charge cohérente : la problématique des enfants victimes fait partie des missions des équipes SOS de l'ONE, mais les moyens manquent. Par ailleurs, dans chaque arrondissement judiciaire, il existe des commissions « maltraitance » qui se réunissent régulièrement (coordonnées par l'ONE) et qui permettent la mise en réseau des différents acteurs intervenants (SAJ, SOS enfants, centres pédiatriques des hôpitaux, parquet, police, etc.). Les logiques d'intervention des services d'aide aux enfants victimes de maltraitance (décret de 2004) sont fondées en priorité sur des interventions psychomédicales dans un souci de déjudiciarisation : ce cadre est à l'opposé des logiques régissant l'intervention dans le cadre des IPV [Violences entre Partenaires Intimes] où les services de police et de la justice jouent un rôle de premier plan. De nombreux répondants ont témoigné de difficultés dans la collaboration avec ces services d'aides »<sup>3</sup>.*

Force est de constater que les SAJ et SPJ sont totalement surchargés : l'offre d'accompagnement est totalement insuffisante ainsi que le nombre de places d'accueil. Face à ces manquements mettant réellement la vie des enfants en danger, le CWEHF demande que la problématique des enfants soit prise en compte à toutes les étapes de l'intervention.

Du côté néerlandophone, le lien entre les maisons de l'Enfance et les FJC/approche en chaîne n'est pas clairement établi... Plusieurs répondants insistent sur l'importance de considérer l'intérêt des enfants comme prioritaire »<sup>4</sup>.

Aussi, le CWEHF appuie les recommandations de ce rapport :

- *« Développer, pour les intervenants IPV, un « child reflex » impliquant une attention aux dispositifs de soutien à la parentalité pour les 2 parents et d'écoute pour les enfants ;*
- *Etablir une communication entre les acteurs professionnels psychomédicosociaux et les différents acteurs (para)judiciaires (parquet correctionnel, parquet jeunesse, Tribunal de la famille, Tribunal de la jeunesse) intervenant dans une histoire familiale où il est question de violences entre partenaires intimes ;*
- *Développer des programmes de recherche éclairant l'impact de la violence des parents dans le cadre familial et de la réaction sociale à celle-ci sur les enfants concernés, avec un focus sur le moment et les suites d'une séparation du couple parental pour permettre de formuler des recommandations adéquates en la matière »<sup>5</sup>.*

---

<sup>3</sup> VANNESTE Ch. Et al., 2022 : « Regards croisés sur la violence entre partenaires intimes : à propos des résultats de la recherche « violences entre partenaires : impact, processus, évolution et politiques publiques », IPV-PRO&POL, *Les Cahiers du GEPS*, pp.226-227.

<sup>4</sup> VANNESTE Ch. Et al., 2022 : « Regards croisés sur la violence entre partenaires intimes : à propos des résultats de la recherche « violences entre partenaires : impact, processus, évolution et politiques publiques », IPV-PRO&POL, *Les Cahiers du GEPS*, pp.226-227.

<sup>5</sup> VANNESTE Ch. Et al., 2022 : « Regards croisés sur la violence entre partenaires intimes : à propos des résultats de la recherche « violences entre partenaires : impact, processus, évolution et politiques publiques », IPV-PRO&POL, *Les Cahiers du GEPS*, p.252.

Le texte mentionne également que les refuges encadrent les enfants témoins et victimes avec les moyens dont ils disposent. Le CWEHF souligne que toutes ces activités sont réalisées de manière volontaire. Il appuie les revendications des associations qui souhaitent la mise en place d'un cadre structurel et de protocoles de collaboration entre les différents services d'aides concernant les enfants et regrette que ce point n'arrive pas au débat politique.

Ce même rapport conclut « *qu'on ne peut plus traiter la problématique des violences entre partenaires intimes sans adopter une perspective intersectionnelle* »<sup>6</sup>.

## Chapitre V – Droit matériel

### Article 29 : Procès civil et voies de droit

Le CWEHF propose d'ajouter la loi du 28 janvier 2003 visant à l'attribution du logement familial au conjoint ou au cohabitant légal victime d'actes de violence physique de son partenaire et complétant l'article 140 du Code pénal (MB 12.02.2003).

### Article 31 : Garde, droit de visite et sécurité

Le texte visibilise bien la dangerosité de l'argumentaire développé sur l'idée qu'un mari violent peut être un bon père. Comme le souligne le rapport de VANNESTE et al., « *le juge de la famille peut remettre en question l'existence de l'IPV ou plus simplement ne pas en tenir compte dans son jugement. C'est le principe de la garde partagée entre les 2 parents qui reste la référence alors que ce principe est remis en question par de nombreux répondants, surtout en cas d'IPV* »<sup>7</sup>.

Le CWEHF encourage dès lors les autorités à suivre la bonne pratique de l'Espagne, à savoir que l'auteur peut se voir interdire d'exercer ses droits parentaux, retirer provisoirement l'autorité parentale et se voir interdire la garde conjointe en cas de violences domestiques. En effet, le maintien à tout prix de ses droits peut engendrer de graves conséquences sur les enfants.

### Article 34 : Harcèlement

Au dernier alinéa de ce point, le CWEHF propose d'ajouter 2 apps :

- **App-Elles**, en FWB, qui permet d'alerter rapidement les proches, les secours, les professionnels et toutes les aides disponibles sur un territoire concerné ;
- **The Sorority**, 1<sup>ère</sup> application et communauté d'entraide internationale qui permet de connecter des femmes et des personnes issues des minorités de genre entre elles pour leur permettre de lutter contre ces formes de violences.

---

<sup>6</sup> VANNESTE Ch. Et al., 2022 : « Regards croisés sur la violence entre partenaires intimes : à propos des résultats de la recherche « violences entre partenaires : impact, processus, évolution et politiques publiques », IPV-PRO&POL, *Les Cahiers du GEPS*, p.252.

<sup>7</sup> VANNESTE Ch. Et al., 2022 : « Regards croisés sur la violence entre partenaires intimes : à propos des résultats de la recherche « violences entre partenaires : impact, processus, évolution et politiques publiques », IPV-PRO&POL, *Les Cahiers du GEPS*, p.227.

### **Article 48 : Interdiction des modes alternatifs de résolution des conflits**

Le CWEHF prend acte que le Code a été modifié en ce que, dorénavant, le juge doit avoir le consentement de la victime pour effectuer la médiation.

Le CWEHF insiste cependant pour que la médiation/conciliation soit interdite d'office lorsqu'il y a suspicion de toutes formes de violences et/ou d'emprise sur la victime car rien ne permet de s'assurer que le consentement ne soit pas forcé. Cette position permet de mieux protéger la victime et ses enfants.

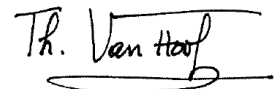
## **Chapitre VI – Enquêtes, poursuites, droit procédural et mesures de protection**

### **Article 56 : Mesures de protection**

Le CWEHF propose d'ajouter une mesure de protection supplémentaire, à savoir la confidentialité mise en place pour les refuges.

En espérant avoir pu répondre à votre demande, je vous présente, Madame, mes meilleures salutations.

Po Maryse HENDRIX,  
Présidente du CWEHF



Thérèse VAN HOOF  
Secrétaire du CWEHF

Doc.2023/CWEHF.C228  
ZC/TVH

Le 23 octobre 2023

**Madame Anaïs HENNE**  
Conseillère  
Cabinet du Ministre-Président DI RUPO

**Objet :** Suivi de la réunion du 3 juillet 2023 relative à l'état d'avancement des mesures prioritaires à genrer parmi les 42 mesures prioritaires définies dans la déclaration commune entre le Gouvernement wallon, le monde patronal, syndical et environnemental du Plan de Relance de la Wallonie du 28 mars 2022

Madame HENNE,

Tout d'abord, le CWEHF vous remercie pour votre participation à notre réunion du 3 juillet 2023 en vue de nous présenter la note relative aux 5 projets prioritaires à genrer, identifiés par le CWEHF dans le cadre de courriers précédents.

Cet échange a permis de dresser un état d'avancement quant à l'intégration d'une approche sensible à la question du genre au sein de ces différentes mesures. Cependant, le CWEHF constate que la prise en compte de la dimension du genre fait encore défaut dans la mise en œuvre de certaines priorités. Il souhaite obtenir des compléments d'information par rapport aux points suivants et faire le point avec vous par **TEAMS** lors de notre prochaine réunion du CWEHF le **4 décembre 2023 à 15h (30min)** si cela vous convient.

**Mesure 13 : Mettre en place un plan coordonné de promotion des métiers/filières/compétences porteurs d'emploi et de sensibilisation aux STEAMs et au numérique**

Il apparaît que la mise en place d'un plan de promotion et de sensibilisation aux filières STEAMs et au numérique repose entre autres, sur le financement d'un Escape Game qui aurait pour objectif de déjouer les stéréotypes de genre dans ces différents métiers. Le CWEHF souhaiterait obtenir davantage de précisions quant aux modalités de mise en œuvre et de communication de cet outil. D'autre part, il s'interroge quant au suivi concret qui sera accordé à cette mesure, à savoir l'éventuelle possibilité d'élaborer un plan plus concret de façon à lutter durablement contre les stéréotypes de genre au sein de ces filières.

Le CWEHF note également la réalisation d'une étude sur les représentations des jeunes et des professionnel.le.s de l'enseignement par rapport aux filières STEAMs. La finalisation de cette étude étant prévue pour la fin de l'année 2024, le CWEHF souhaiterait avoir une présentation des résultats préliminaires avant la fin de la législature. Il réitère également, l'importance d'intégrer dans le cadre de cette étude une réflexion sur le faible attrait des filles et femmes vers ces filières.

### **Mesure 36 : favoriser l'accès à l'emploi des NEETs via la généralisation du dispositif « Coup de boost »**

Le CWEHF regrette l'absence d'une action spécifiquement genrée pour ce dispositif. En effet, au-delà d'un pourcentage de participation relativement similaire pour les filles et les garçons, il y a lieu d'approfondir les causes à l'origine des situations de décrochage qui peuvent différer entre eux/elles, ce qui nécessite, par conséquent, un accompagnement spécifique et sensible à la question du genre au sein des « Coups de boost ». A cet égard, le CWEHF rappelle que la CEDAW avait déjà attiré l'attention des autorités belges sur la problématique du décrochage des filles roms pour lesquelles aucune mesure spécifique n'a été prise. Le CWEHF réitère donc l'importance de garantir l'intégration d'une approche genrée dans les accompagnements individualisés proposés aux bénéficiaires visé.e.s par ce dispositif.

Dans le cadre de notre prochaine rencontre, le CWEHF souhaiterait, à tout le moins, obtenir un aperçu des résultats des évaluations genrées des projets menés qui ont, par ailleurs, abouti à la généralisation du dispositif. En effet, au regard des particularités du parcours d'insertion des femmes, il est indispensable de pouvoir récolter des statistiques genrées, et ce, de façon longitudinale.

### **Mesure 60 : stimuler la rénovation énergétique par quartier, dans le cadre de la politique de la Ville et également dans le cadre des pôles urbains de taille moyenne, en vue de développer et expérimenter des méthodes et approches**

Le CWEHF constate avec regret que la dimension de genre n'ait pas été intégrée dans l'implémentation de cette mesure. A cet égard, il rappelle qu'un grand nombre d'inégalités demeurent cachées. Il est dès lors indispensable d'en tenir compte et d'intégrer dans la réflexion une attention aux inégalités de genre notamment dans l'accès effectif à la rénovation (en termes de budget et de temps) par rapport à la diversité du public féminin (femmes isolées, précaires, en situation de famille monoparentale, âgées...). Tout comme le souligne la Coalition Climat, une rénovation collective par quartier, proposant un accompagnement, serait une mesure qui pourrait contribuer à la réduction significative des inégalités. En conséquence, le CWEHF souhaiterait obtenir des informations quant à la façon dont la dimension de genre sera concrètement intégrée dans l'analyse des dossiers de mise en œuvre, tant sur le volet « rénovation énergétique » que sur le volet « réhabilitation urbaine/redynamisation économique des quartiers défavorisés ».

### **Mesure 230 : améliorer l'inclusion de tou.te.s les Wallon.ne.s par la réduction de la fracture numérique**

Concernant cette mesure, le CWEHF constate que la répartition des EPN sur le territoire wallon n'est pas optimale, ce qui n'est pas sans conséquence en termes d'accessibilité et donc d'inégalité de genre, sachant que les femmes sont davantage exposées à des problèmes de mobilité et d'accès au numérique. Cette accessibilité est, par ailleurs, exacerbée par les horaires peu flexibles des EPN et par l'absence de personnel en suffisance pour accompagner les bénéficiaires. D'autre part, le CWEHF souhaiterait savoir ce que recouvrent concrètement les activités d'accompagnement proposées au sein des EPN. Le CWEHF réitère la nécessité d'adopter une approche genrée dans la lutte contre la fracture numérique, cela implique une réflexion en amont sur les disparités existantes entre les femmes et les hommes. Enfin, il rappelle que l'inclusion numérique ne doit pas occulter le fait que l'accès effectif aux droits passe aussi par le maintien d'une offre des services publics en présentiel.

**Mesure 278 : réformer la promotion de la santé et prévention grâce à la mise en œuvre d'une programmation structurée en promotion de la santé et prévention en Wallonie.**

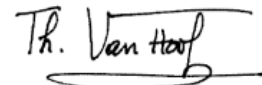
La mesure indique, d'une part, une prise en compte de la dimension du genre dans sa mise en œuvre, en ce qu'elle vise à lutter contre toutes les formes d'inégalités et d'autre part, mentionne la mise en place d'un copilotage de la programmation avec l'AVIQ, les mutuelles, les administrations, les pouvoirs locaux et le secteur public de manière générale. Néanmoins, le CWEHF constate que cette mesure n'a pas avancé avec une réelle perspective genrée. Pourtant, une étude de l'IWEPS a mis en évidence que le 1<sup>er</sup> poste sur lequel les mères de famille monoparentale faisaient des économies concerne leur propre santé.

La mesure proposait également la mise en place d'actions positives « sur l'ensemble des déterminants de la santé, en particulier sur les modes de vie, l'environnement et les milieux de vie ». Dans son courrier du 15 juillet 2022 adressé à M. DESSARD, le CWEHF avait pointé les enjeux liés à une alimentation saine, celle-ci étant essentiellement prise en charge par les femmes.

Le CWEHF souhaite être informé des actions positives concrètes qui sont envisagées pour réduire les inégalités d'accès aux soins et réitère sa demande d'obtenir des informations plus précises sur le budget qui sera consacré à chacune de ces 5 mesures.

Dans l'attente de notre futur échange, je vous présente, Madame, mes plus cordiales salutations.

Po Maryse HENDRIX  
Présidente du CWEHF



Thérèse VAN HOOFF  
Secrétaire du CWEHF



Le rapport d'activité a été approuvé le 24 mai 2024

**Editrice responsable**

Mme Maryse HENDRIX, Présidente du CWEHF

**Rédaction**

Secrétariat du CWEHF



Rue du Vertbois, 13c – 4000 Liège

[www.cesewallonie.be](http://www.cesewallonie.be)

Mail : [cwehf@cesewallonie.be](mailto:cwehf@cesewallonie.be)