

## 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* ».²

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.

---

² 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'Égalité 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'Égalité 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'Égalité des chances,

Après délibération,

### ARRÊTE :

La ministre de l'Action sociale et de l'Égalité 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'Égalité 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'Égalité des chances,

**Christie MORREALE**

\*\*\*

\*\*

\*