

» Verviers pour l'égalité

PLAN LOCAL DE LUTTE CONTRE LE RACISME

2025 - 2030



Avec les contributions de Marco Martiniello, Edouard Delruelle et du
DisCRI



Agrée et subventionnée par la Région Wallonne - cofinancée par l'Union européenne - avec le soutien de la Fédération Wallonie-Bruxelles



S U N E T I N C O

00

Avant-propos

06

01

Cadre conceptuel

08

02

Contexte

08

02.1

Plan européen

08

02.2

Plan fédéral et plan régional, contributions au plan interfédéral

12

02.3

Contexte Verviétois

13

02.4

Verviers contre le racisme

13

03

Porteurs, validation et mise en œuvre du plan

16

04

Mesures

18

04.1

Mesures transversales

18

» 1

Mener une politique générale et coordonnée de lutte contre le racisme et les discriminations

19

» 2

Protéger et soutenir les victimes

20

» 3

Soutenir et renforcer les initiatives et structures existantes

21

» 4

Sensibiliser, former les professionnel·les des secteurs publics et non-marchands, les élus locaux, à la lutte contre le racisme, à l'interculturalité, à la prise en compte de la diversité des publics, et à la détection des discriminations directes et indirectes

22

» 5

Sensibiliser le grand public à la lutte contre le racisme et les discriminations, à la diversité et à l'interculturalité

23

» 6

Mettre en œuvre une communication publique inclusive et représentative de la société verviétoise dans son ensemble et sa diversité

24

» 7

Lutter contre la cyber-haine

25

04.2

Mesures spécifiques

26

» 8

Prévenir, détecter, lutter contre les discriminations à l'emploi et à la formation

27

» 9

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

29

» 10

Politique migratoire

31

» 11

Instruction publique

33

» 12

Santé, bien-être et aide aux personnes

35

» 13

Cohésion sociale, interculturalité et vivre ensemble

38

» 14

Espace public

39

» 15

Jeunesse

40

» 16

Sport

42

» 17

Culture

43

» 18

Marchés publics

45

Agréé dans le cadre du décret wallon relatif à l'intégration, le **C**entre **R**égional de **V**erviers pour l'**I**ntégration des personnes étrangères et d'origine étrangère collabore avec les services publics et le milieu associatif afin de favoriser l'accès des personnes étrangères et d'origine étrangères aux services publics et privés, leur participation sociale, culturelle, politique et économique dans le respect de leurs droits fondamentaux.

Ses missions décrétales lui confèrent également un rôle d'interpellation et de plaidoyer en vue de promouvoir des changements plus structurels pour notre société. Les Centres Régionaux d'Intégration, via le DisCRI (Dispositif de concertation et d'appui aux Centres Régionaux d'Intégration de Wallonie), participent au Comité de suivi chargé de piloter la mise en œuvre du *"Premier plan wallon de lutte contre le racisme (2023-2026)"* [1].

Les Centres Régionaux considèrent comme étant des priorités : la lutte contre le racisme et toutes les formes de discriminations, la promotion de l'interculturalité, ainsi que la rencontre des droits fondamentaux pour toutes les personnes étrangères ou d'origine étrangère, qu'elles soient reconnues réfugiées ou non, qui se trouvent sur leurs territoires.

Ils considèrent également que l'intégration ne repose pas uniquement sur un processus unilatéral, à charge des personnes primo-arrivantes mais sur **un processus dynamique, à double sens**, à charge également de la société d'accueil. Dans le même sens, les chercheurs du CEDEM [1], lors de la dernière évaluation du Décret sur le parcours d'intégration régional, ont également démontré que la problématique du racisme et des discriminations constituait une dimension primordiale dans le vécu des publics concernés [2].

Alors que la philosophie qui sous-tend le dispositif de l'intégration présuppose une trajectoire de réduction des écarts linguistiques, culturels et socio-professionnels, la parole des nouveaux arrivants met en évidence combien les expériences du racisme et de la discrimination constituent des freins quotidiens et puissants à leur intégration. En d'autres termes, la démarche individuelle bute sur des facteurs d'exclusion et des forces de rejet structurelles.

La prise en considération de ces réalités sur le marché du travail, à l'école, dans le logement, les loisirs, etc., est d'autant plus nécessaire que les formes du racisme et de la discrimination évoluent et se complexifient. Les hommes et les femmes ne sont pas touché-e-s de la même manière, les personnes primo-arrivantes et les Belges issu-e-s de migrations plus anciennes ne vivent pas ces expériences de manière uniforme.

[1] [Microsoft Word - _Plan racisme RW.docx \(wallonie.be\)](#)

[2] <https://orbi.uliege.be/bitstream/2268/241610/1/RR33-Evaluation-parcours-int%C3%A9gration-ULg-complet.pdf>

Considérant que **la lutte contre le racisme et toutes les formes de discrimination doit être une préoccupation transversale, à tous les niveaux de pouvoir et dans tous les domaines de compétences**, dans la lignée des plans fédéraux et régionaux, et faisant suite à la motion « *Verviers, contre le racisme et ville pour l'égalité* »[1], la rédaction de ce Plan local de lutte contre le racisme répond au besoin de disposer, à l'échelon verviétois, d'un cadre structurant pour les actions, en cours et à venir, entreprises à cette fin.

La présente proposition contient les recommandations du CRVI et de ses partenaires en matière de lutte contre le racisme à l'échelon local, et s'appuient sur diverses sources et contributions externes :

- Le Mémoire de la coalition NAPAR [2] ;
- Le premier plan wallon de lutte contre le racisme [3] ;
- Le plan de lutte contre le racisme de la Fédération Wallonie-Bruxelles [4] ;
- Les Mesures fédérales du Plan d'action national de lutte contre le racisme [5] ;
- Le Plan de la ville de Bruxelles de lutte contre le racisme [6] ;
- Le plan d'actions de la Coalition ECCAR (European Coalition of Cities Against Racism) [7] ;
- Le positionnement des Centres Régionaux d'intégration en matière de lutte contre le racisme résultant du colloque « *Regards croisés sur la lutte contre le racisme : enjeux et perspectives en Wallonie* »- du 30 novembre 2022 [8] ;
- Le Mémoire pour l'intégration des personnes étrangères des acteurs sectoriels wallons (Discri, Centres régionaux et fédérations d'ILI) en vue des élections de 2024 [9].

[1] https://crvi.be/wp-content/uploads/2020/07/Motion_Ville-contre_le_racisme-et_pour_l_egalite.pdf

[2] [memorandum-Coalition-NAPAR-2020-FR.pdf \(naparbelgium.org\)](#)

[3] Microsoft Word - Plan racisme RW.docx (wallonie.be)

[4] [Plan de lutte contre le racisme-FWB - Promotion de la Citoyenneté et de l'Interculturalité - PCI \(cfwb.be\)](#)

[5] https://equal.belgium.be/sites/default/files/actieplannen/1287310327_1657904935134.pdf

[6] [Plan bruxellois de lutte contre le racisme 2023-2026 - Equal Brussels](#)

[7] [Le plan d'action en 10 points | ECCAR](#)

[8] [La lutte contre le racisme sous les regards croisés des experts : les Centres régionaux d'intégration recentrent les enjeux pour construire des ponts entre les acteurs concernés - DisCRI ASBL](#)

[9] [Mémoire pour l'intégration des personnes étrangères - DisCRI ASBL](#)

01 CADRE CONCEPTUEL

Préalablement, il convient de préciser le cadre conceptuel de ce document et d'apporter au lecteur quelques balises et composantes essentielles que nous isolons ci-dessous. La présente terminologie est inspirée des professeurs de l'Université de Liège : Edouard Delruelle, Professeur de Philosophie politique, et Marco Martiniello, Professeur de Sociologie, que nous remercions pour leurs contributions, ainsi que par le « *Positionnement des Centres Régionaux d'intégration en matière de lutte contre le racisme* ».

Le racisme postule de façon scientifiquement infondée l'existence de races humaines. Le racisme renvoie à la fois à une idéologie et à des pratiques qui ont pour trait commun de postuler de façon scientifiquement infondée l'existence de races humaines.

Les pratiques racistes : comme le racisme postule dans un même mouvement qu'une race est supérieure à une autre, il se traduit par des représentations, des actions et des lois qui valorisent une race tout en dévalorisant une autre.

Ces représentations confluent dans des stéréotypes et des préjugés. Quand ils sont négatifs, au mieux, ils se traduisent par des propos emplis de jugements de valeur dépréciatifs, méprisants et même haineux, au pire, ils animalisent voire réifient les personnes et communautés. L'arc des actions est aussi vaste que celui des propos. Elles peuvent prendre la forme de railleries et de jugements dégradants et stigmatisants et aboutir au meurtre voire au génocide, en passant par de multiples et diverses discriminations.

Ces pratiques peuvent être **individuelles**, donc imputables à une personne physique ou morale et, dans certains cas, théoriquement punissables par la loi, mais aussi **institutionnelles**, c'est-à-dire découlant des structures mêmes de la société, de la façon dont celle-ci est organisée.

Il y a racisme même quand il n'y a pas de racistes identifiés. Si les enfants issus de l'immigration sont surreprésentés dans l'enseignement spécialisé, si le CV de Pascal Leclercq a deux fois plus de chances de donner lieu à un entretien d'embauche que celui, identique, de Malik Belkacem, c'est en raison de pratiques institutionnelles, reproduites inconsciemment par des acteurs sociaux qui ne sont pas forcément, ni foncièrement, racistes.

La domination : il convient également de mettre en évidence le rôle central de la domination dans ces pratiques et se défaire de l'idée que le racisme serait une question « d'identités » et de « diversité ».

Ce qui est en jeu ce sont toujours des rapports de pouvoir et d'oppression, qui engendrent eux-mêmes toutes sortes de violences et d'inégalités matérielles et symboliques. Par conséquent, l'antiracisme ne saurait consister en une simple posture de tolérance et d'ouverture à l'autre : il ne commence qu'avec la conscience des rapports de domination qui existent entre des groupes racisants hégémoniques et des groupes racisés subalternes. Précisons d'emblée que quand nous parlons de « groupes racisants et racisés », nous désignons bien de groupes sociaux et non biologiques, des groupes qui ne sont définis que par les relations (de domination, donc) qu'ils entretiennent entre eux.

Sur base de cette définition, le terme « **race** » trouve un nouvel usage, scientifiquement et politiquement fondé : celui d'un groupe *socialement construit* par des rapports de domination que l'on peut objectiver (avant, espérons-le, de les combattre). En effet, les races existent dans le monde social, et elles subsisteront, tant que subsisteront les rapports de domination qui les ont engendrées.

Le racisme, ainsi défini est donc **un rapport social de domination structurelle** ; mais aussi **un phénomène multidimensionnel**, et cela sous trois aspects au moins :

- Il se déploie sous des *formes hétérogènes* : juridiques (des actes ou actes de langage racistes qui sont des délits), sociales (des attitudes qui ne sont pas forcément répréhensibles), culturelles (des préjugés, des idéologies, des théories scientifiques) ;
- Les formes de racisme changent aussi *en fonction des groupes racisés* : Noirs, Arabes, Juifs, Asiatiques, Gens du Voyage, Musulmans (une religion n'est pas une race, mais les Musulmans forment bien, aujourd'hui en Europe, un groupe racisé), etc. ;
- Le racisme n'est jamais « pur », car il croise toujours d'autres formes de domination, de genre («sexisme », «patriarcat») et de classe («capitalisme»). C'est tout l'intérêt du concept d'« *intersectionnalité* », qui permet de montrer la spécificité de certaines formes de subalternité – ainsi la femme d'ouvrage d'origine maghrébine subit précisément une triple domination de race, de genre et de classe.

L'intersectionnalité : permet de conceptualiser leur croisement ; mais pose aussi la question de leurs tensions réciproques. Car on peut être dominant sur un axe de domination (celui du genre, par exemple), mais subalterne sur un autre (celui de la race et de la classe) et vice et versa.

Si l'on ne cherche pas à faire converger les différents axes, on prend le risque de produire des pratiques, des théories et des idéologies par exemple féministes mais inattentives à la question raciale, ou inversement antiracistes mais perpétuant des schèmes de pensée sexistes, etc.



Dès lors, **la lutte antiraciste** doit être en mesure de dégager des contenus et des objectifs qui rassemblent toutes les personnes et organisations qui s'y engagent, tout en identifiant des contenus et objectifs spécifiques afin de répondre aux situations particulières rencontrées par des personnes et communautés.

La lutte contre le racisme doit donc articuler :

- **une approche “universaliste”** témoignant du fait que, par-delà leur diversité, tous les individus et toutes les communautés font partie d'une humanité commune et, à ce titre, doivent pouvoir disposer de tous les droits humains tels que définis dans la Déclaration Universelle des Droits de l'homme et la Convention européenne des Droits de l'homme de 1950

et

- **une approche “différentialiste”** prenant en compte que les idées et pratiques racistes visent et affectent de façon différente les personnes et communautés selon les époques et leur origine; et s'ajoutent parfois à d'autres formes de stigmatisation, discrimination et exclusion découlant de l'appartenance de classe et de genre, comme évoqué précédemment.

Si l'on accepte ces définitions, **l'antiracisme** moral doit être profondément révisé. Cet antiracisme moral considère globalement le racisme comme un phénomène rétrograde, une dérive morale provenant de minorités extrémistes et subsistant chez des individus imbus de vieux préjugés. D'où les deux outils traditionnels de cet antiracisme moral : d'un côté, la législation anti-discriminations, et d'un autre l'éducation et la sensibilisation, censées nous débarrasser de nos clichés. A travers ces deux outils, c'est une culture de la tolérance et de la diversité qu'il s'agit d'instaurer.

Un tel logiciel n'est plus tenable au XXI^e siècle. Le racisme non seulement subsiste mais progresse socialement, idéologiquement et politiquement – avec aujourd'hui, un peu partout en Europe, l'arrivée aux responsabilités gouvernementales de partis d'extrême-droite ouvertement racistes. Le racisme, à l'évidence, n'est pas seulement le fait d'individus (ou de groupes plus ou moins marginaux) affichant une idéologie raciste résiduelle ; **il est systémique**, fruit de pratiques répétitives, anonymes, souterraines que l'on peut observer non seulement à travers des discriminations et des discours de haine, mais aussi des micro- agressions quotidiennes (plaisanteries, regards) ; un racisme systémique qui est aussi le fruit de schèmes de pensée profondément ancrés dans nos représentations du social et de l'humain, à un niveau inconscient.

Par conséquent, l'antiracisme ne peut plus être seulement moral, **il doit aussi être politique**, au sens où il doit interroger les structures mêmes de notre société.



02 CONTEXTE

02.1 PLAN EUROPÉEN

Dans son plan d'action de lutte contre le racisme 2020-2025, l'Union européenne explique et reconnaît la notion de *racisme structurel* :

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

[1]
https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/a_union_of_equality_eu_action_plan_against_racism_2020_-2025_fr.pdf.

02.2

PLAN FÉDÉRAL ET PLAN RÉGIONAL, CONTRIBUTIONS AU PLAN INTERFÉDÉRAL

Le 15 juillet 2022, le Conseil des ministres belge adoptait la contribution fédérale au plan d'action interfédéral contre le racisme, répondant ainsi à la demande de la Commission européenne d'adopter un plan national et concrétisant son engagement pris en 2001, lors de la Déclaration de Durban. Le Plan national contre le racisme contiendra une partie commune (avec des axes transversaux) et plusieurs mesures développées par chaque gouvernement indépendamment des autres entités. Les mesures fédérales se rapportent aux compétences du gouvernement fédéral et seront, au même titre que les mesures des régions et des communautés, une composante du plan d'action national contre le racisme.

Le 28 avril 2023, le "Premier plan wallon contre le racisme" est adopté. Il constitue la contribution wallonne au Plan interfédéral et se compose de 38 mesures permettant d'agir à différents niveaux :

- Lutte contre les discriminations et contre le non-recours aux droits ;
- Insertion professionnelle des personnes d'origine étrangère ;
- Politique active de diversité et de non-discrimination.

Le Plan wallon intègre la dimension la discrimination *multiple* et *intersectionnelle* dans une perspective *universaliste*. Cela signifie qu'il reconnaît qu'une personne, en plus d'une discrimination sur la base de critères dits « raciaux » (*liés à sa couleur de peau, son origine dite ethnique ou nationale*), peut également être confrontée à d'autres formes de discrimination sur base d'un ou plusieurs autres critères protégés (*par exemple : la conviction religieuse, le sexe, l'âge, la langue*). Le Plan wallon s'appuie donc sur ces critères légaux pour lutter contre toute forme de racisme et, en ce sens, il constitue une avancée notable.

Les mesures développées dans le cadre du présent plan d'actions s'inscrivent donc dans cette lignée, pour le territoire et les compétences communales, et ce en vue de bénéficier à l'ensemble de la population et faire de la Ville de Verviers une commune pionnière dans la lutte contre le racisme.

CONTEXTE VERVIÉTOIS

Les mouvements migratoires font partie intégrante de la vie de Verviers. Ce sont eux qui ont façonné le visage de sa population et qui définissent encore aujourd'hui sa diversité, ses défis et ses opportunités. Les derniers chiffres mentionnent pour 2023, 122 nationalités recensées sur le territoire dont les plus représentées sont, dans l'ordre : Maroc, Italie, Espagne, France et Turquie. [1]

Il convient également de souligner la répartition géographique inégale de ces personnes dans les différents quartiers de la ville. Cette répartition trouve son origine dans les premiers mouvements migratoires, essentiellement liés à l'activité industrielle de la ville (textile, métallurgie et construction mécanique). Les personnes issues des premières vagues de l'immigration s'installaient majoritairement à proximité des usines, et dans le bas de Verviers., c'est à dire le long de la Vesdre.

Cette répartition est toujours perceptible aujourd'hui : la présence de personne étrangères avoisine les 20% dans certains quartiers (Hodimont, Préjavais, Ensival...), tandis qu'elle tombe à 3,8% dans les quartiers dits du haut de Verviers.

Cette réalité s'accompagne de défis majeurs en termes de cohésion sociale, de vivre ensemble.

VERVIERS CONTRE LE RACISME

La Ville de Verviers aspire à une société dans laquelle toutes les personnes qui résident sur son territoire, bénéficient des mêmes chances et sont traités de manière égale, et sans discrimination, indépendamment de leur nationalité, couleur de peau, origines nationales ou ethniques. La ville s'est donc engagée à devenir une actrice active dans la lutte contre le racisme et nous pouvons trouver différents textes cadrant l'action antiraciste sur son territoire :

[1] Ville de Verviers: 2023

- 
- En sa séance du 25 avril 2005, le Conseil communal décidait d'adhérer à la Charte « Verviers contre le racisme ». Suite à cette décision, une centaine de membres du personnel communal ont pu bénéficier d'une sensibilisation à l'interculturalité dispensée par le Centre régional de Verviers pour l'Intégration ;
 - Le 29 janvier 2018, le Conseil communal de Verviers adoptait la motion « Verviers, Ville hospitalière ». Il prenait ainsi la ferme résolution de respecter les droits fondamentaux des migrants présents sur son territoire et s'engageait à entreprendre des actions concrètes visant notamment à sensibiliser la population et améliorer l'accueil et le séjour de ces personnes ;
 - Suite à la demande des personnes sans-papiers de voir émerger une politique forte concernant leur reconnaissance, par le biais d'une régularisation s'appuyant sur des critères clairs et objectifs, le Conseil communal a également adopté, en sa séance du 10 février 2020, une motion sur la question de la régularisation des personnes sans-papiers dont le texte a été transmis aux négociateurs fédéraux et aux présidents des différents partis du Parlement fédéral ;
 - En sa séance du 29 juin 2020, le Conseil communal a adopté, à l'unanimité, la motion « Verviers, contre le racisme et ville pour l'égalité » impulsée par le CRVI, et s'est engagé à mener des actions concrètes en ce sens :
 - *Mener une politique transversale, ambitieuse et proactive de promotion de l'égalité et de la diversité d'une part, et de lutte contre le racisme et les discriminations d'autre part ;*
 - *Lutter contre toutes les formes de racisme et toutes les formes de discriminations se déroulant sur le territoire de la commune ;*
 - *Sensibiliser la population et les services publics aux questions de lutte contre le racisme et de discriminations en collaboration avec le secteur associatif local déjà actif dans ce domaine ;*
 - *Coordonner, sous l'impulsion de l'échevine compétent.e, l'implémentation des mesures concrètes proposées ci-dessous et mettre en place un dispositif concerté de suivi et d'évaluation de l'implémentation des mesures concrètes reprises dans la motion, en organisant au moins 4 rencontres par an avec au minimum des représentant.e.s des associations, citoyen.ne.s et organismes œuvrant pour la lutte contre le racisme.*
 - En parallèle, la Ville et le CPAS de Verviers ont décidé d'accorder une attention particulière à la gestion de la diversité afin de valoriser l'implication des différents groupes, présents sur le territoire et concernés par la politique de la diversité. Une mission d'étude et d'analyse de la diversité au sein de l'administration communale de Verviers et du CPAS a été confiée à l'Université de Liège (CEDEM). Les résultats de cette étude et ses recommandations ont été publiés le 31 janvier 2023. [1]

[1] 2023-03-16 La gestion de la diversité au sein du personnel de la Ville et du CPAS de Verviers



LES OPÉRATEURS DE LA LUTTE CONTRE LE RACISME ET LE SECTEUR DE L'INTÉGRATION VERVIÉTOIS

Dans la poursuite de ces objectifs, la Ville de Verviers peut s'appuyer sur un réseau associatif solide. De nombreux acteurs locaux actifs dans le *secteur de l'intégration*, travaillent en réseau pour mettre en place quotidiennement de nombreuses actions de lutte contre le racisme et les discriminations. A titre d'exemple, les festivals tels que celui de *l'Interculturalité* ou encore *Libertad*, sont portés conjointement par des ILI (Initiative Locale d'Intégration), des opérateurs en Education permanente, des centres culturels, des syndicats, sous la coordination du CRVI et de la Ville de Verviers. Néanmoins, peu de ces opérateurs ont la lutte contre le racisme comme finalité et unique objet d'action.

Il apparaît également que le public concerné est sous-représenté au sein de ces différents acteurs. Si l'on dénombre quelques associations et/ou structures de personnes racisées actives sur le territoire verviétois, il est à déplorer un manque de liens, d'espaces de concertation et donc de représentation des personnes racisées dans les secteurs verviétois de l'intégration et de lutte contre le racisme. La première mesure de ce plan préconise de mener une politique générale et coordonnée contre le racisme, via la création d'un conseil local qui implique ainsi systématiquement tous les acteurs et actrices concerné-e-s dans la mise en œuvre et l'évaluation de ce plan d'action, via des avis et recommandations sur toute question relative à la lutte contre le racisme à Verviers.

En effet, l'approche interculturelle qui est la nôtre encourage le dialogue entre tous les acteurs qui souhaitent s'impliquer dans la lutte antiraciste, tout en reconnaissant à chacun-e une identité propre et des revendications dignes d'être entendues. Ce positionnement présuppose et implique donc de :

- Reconnaître la diversité au sein des mouvements antiracistes ;
- Veiller à chaque instant à inclure et assurer la participation des communautés qui subissent des discriminations raciales ;
- Réunir et faire se rencontrer les différents acteurs de terrain ;
- Instaurer un cadre de confiance et de sécurité dans les échanges ;
- Reconnaître à tous-tes le droit de développer une réflexion sur la manière de combattre le racisme, tout en accordant une place à part entière à la parole et à l'expérience des personnes victimes de racisme ;
- Soutenir les organisations et associations de personnes étrangères et renforcer la capacité des concerné-e-s à prendre part au réseau d'opérateurs ;
- Créer des alliances inclusives ;
- Reconnaître la richesse de chaque intervention sans poser de jugement de valeur (*dépréciatif, négatif, de hiérarchisation, etc.*).

03

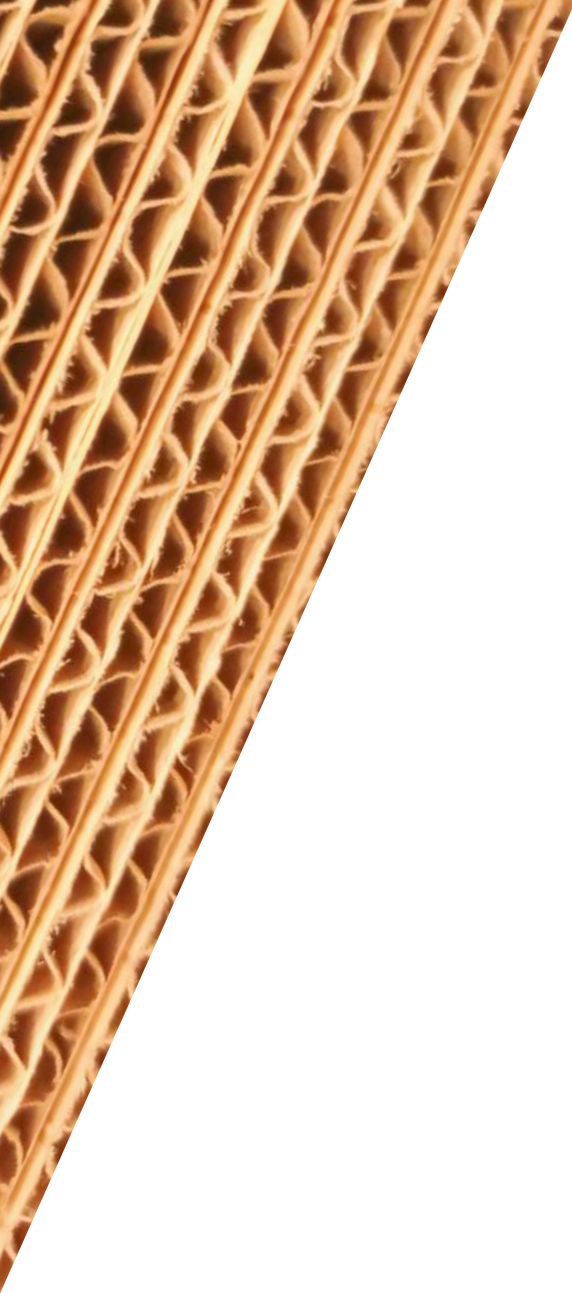
PORTEURS, VALIDATION ET MISE EN ŒUVRE DU PLAN

03.1 PORTEURS

En sa séance du 20 octobre 2020, le Conseil communal a marqué, à l'unanimité, sa volonté d'élaborer et de déployer un plan d'action local contre le racisme. Il a désigné le CRVI comme coordinateur, lequel a décidé d'y adjoindre afin d'alimenter la réflexion, sous la forme d'un Comité de pilotage, les partenaires suivants : Bepax, UNIA, la F.G.T.B et le CEPAG, ainsi que le MOC et le CIEP de Verviers.

Il conviendra donc de garder à l'esprit que les propositions d'actions énumérées ci-dessous se fondent sur les perceptions et l'expertise de ce Comité, et qu'elles sont donc partiales, partielles et situées. Les travaux ont commencé avec notamment la définition des concepts et des catégories d'actions, présentés lors d'une conférence de presse en octobre 2021.

La partie conceptuelle de ce document a depuis également été nourrie par plusieurs contributions externes émanant d'experts sur ces thématiques (E. Delruelle et M. Martiniello de l'Université de Liège) ainsi que sur les travaux et publications du DisCRI.



03.2

VALIDATION ET MISE EN ŒUVRE DU PLAN

Le Plan de Lutte contre le Racisme est soumis à la validation du Collège et du Conseil communal. Les objectifs énoncés ci-après pour chacune des mesures visées sont accompagnés de propositions d'actions qu'il conviendra de prioriser lors de la mise en œuvre du Plan par le Conseil local (cf. mesure n°1).

La première étape sera donc la constitution de ce Conseil local qui rassemblera les concerné·e·s qui souhaitent prendre une part active dans sa mise en œuvre. Le monitoring de ce plan ainsi que son évaluation à mi-mandat seront également pris en charge par ce Comité.

04 MESURES

Ce plan, qui se veut volontairement ambitieux, propose une série de mesures, d'actions ou pistes d'actions, qui s'appuient sur un large éventail de méthodes éprouvées, qui figurent pour un grand nombre, dans les plans d'actions régionaux et fédéraux dont elles présentent une déclinaison à mener à l'échelon local.

Ces mesures insistent notamment sur la sensibilisation et la diffusion d'informations concernant le racisme; la valorisation des apports des personnes d'origine étrangères et les enrichissements mutuels entre les cultures; l'information et l'accès aux droits fondamentaux; le rappel de la norme interdisant le racisme et les discriminations; la formation continue de nombreux acteurs et actrices aux outils existants pour prévenir et contrer le racisme et les discriminations; l'accès au logement, à l'emploi et aux services pour tou·tes; l'amélioration de l'accueil et de l'accompagnement des victimes.

Ce premier plan verviétois se veut évolutif et ouvert, dans sa mise en œuvre, qui sera nécessairement étalée dans le temps, en fonction des personnes qui souhaiteront s'y investir, des moyens humains et budgétaires disponibles, et des priorités ciblées par le futur conseil local.

Il constitue pour notre ville une opportunité de s'inscrire pleinement dans la promotion de l'égalité, de la diversité et la lutte contre le racisme et les discriminations.

04.1 MESURES TRANSVERSALES

Confirmer la volonté de la Ville de Verviers, dans la lignée de ses engagements précédents, d'inscrire la lutte contre le racisme et les discriminations et la valorisation de la diversité sur son territoire comme priorités, via l'élaboration et la mise en œuvre de mesures concrètes et ambitieuses au bénéfice de l'ensemble des habitant·e·s de la commune.



MENER UNE POLITIQUE GÉNÉRALE ET COORDONNÉE DE LUTTE CONTRE LE RACISME ET LES DISCRIMINATIONS VIA UNE COLLABORATION VERTUEUSE DE TOUS LES PARTENAIRES ET PARTIES PRENANTES.

ACTIONS

- **Créer un Conseil local** chargé d'émettre des avis et recommandations sur toute question relative à la lutte contre le racisme, en y impliquant systématiquement les acteur-trices concerné-es, et constituer une interface avec les pouvoirs locaux sur ces questions.

Avec pour missions de :

- Piloter la mise en œuvre de ce plan:
 - Définir des indicateurs de suivi de ce plan qui permettront d'évaluer chacune des actions et assurer son monitoring.
 - Définir la méthodologie qui conviendra pour l'implémentation du présent plan d'actions.
- Coordonner la communication autour de la mise en œuvre des actions de ce plan :
Ce travail doit bénéficier à l'ensemble de la population verviétoise. Les échanges et travaux de ce conseil local feront l'objet de communication via les différents canaux des structures partenaires tant en interne qu'en externe.
- Coordonner la récolte de données quantitatives et qualitatives (signalements, plaintes liés aux critères protégés, ...) et la transmission aux instances et organes régionaux en vue de contribuer au monitoring du plan wallon.
- Encourager l'ensemble des parties prenantes actives dans la lutte contre le racisme à échanger activement sur leurs pratiques, à organiser des concertations en vue de favoriser la mise en œuvre d'actions concertées.
- ==> En initiant de lieux et temps d'échanges rassemblant les acteurs et les porteurs de projets en matière de lutte contre le racisme.
- Rejoindre et participer activement à **La Coalition Européenne de Villes Contre le Racisme | ECCAR**, initiée par l'Unesco en 2024, à l'instar des 21 communes belges déjà participantes (Liste des villes membres d'ECCAR | ECCAR)



PROTÉGER ET SOUTENIR LES VICTIMES

OBJECTIF

Lutter contre le non-recours aux droits en informant et en accompagnant les victimes de discriminations et d'actes racistes.

PISTES D'ACTIONS

- Communiquer sur les critères de discrimination, les procédures et points locaux de signalements, tels qu'UNIA, les Espaces-Wallonie, les Centres régionaux d'Intégration pour les discriminations liées aux critères raciaux, et les Maisons Arc-en-Ciel pour les critères liés au genre et à l'orientation sexuelle.
- Renforcer l'information, via la réalisation et la large diffusion de campagnes d'informations, telle que celle lancée en mars 2024 par la Wallonie ([Vous êtes victime ou témoin de discrimination ? \[2024\] \(numérique\) | EdiWall \(wallonie.be\)](#)).

OBJECTIF

Améliorer l'accueil des victimes et leur assurer une assistance sur mesure.

PISTES D'ACTIONS

- Outiller les professionnel·les de première ligne, en leur proposant des outils et offres de formation spécifiquement dédiés à la prise en charge et à l'accompagnement de publics fragilisés.
- Favoriser les synergies entre ces mêmes professionnel·les, en ce compris les services de Police, et les services psychosociaux, en vue d'assurer une meilleure prise en charge des victimes.
- Veiller à la clarté des outils de signalement en tenant compte des spécificités des publics (connaissance de la langue, freins administratifs).
- Renforcer les moyens humains les plus sollicités dans le relais des plaintes.
- Informer et sensibiliser le personnel de première ligne à la prévention, la détection des discriminations et à la procédure locale de signalement (avec une vigilance accrue à porter aux discriminations en lien avec les critères protégés dits « raciaux » - *prétendue race, couleur de peau, nationalité, ascendance et origine nationale ou ethnique*).



SOUTENIR ET RENFORCER LES INITIATIVES ET STRUCTURES EXISTANTES, DONT LES ASSOCIATIONS DE PERSONNES CONCERNÉES PAR LE RACISME

PISTES D'ACTIONS

- Diffuser systématiquement les informations sur les appels à projets permettant la pérennisation d'actions existantes et le développement des futures.
- Soutenir la mise en œuvre des actions menées en leur donnant une large diffusion.
- Préconiser le lancement d'un appel à projets local annuel en vue de soutenir financièrement des acteurs et/ou actions relevant de la lutte contre le racisme, accessible et ouvert aux structures locales peu ou pas subventionnées/non agréées (comités de quartier, associations de faits...).
- Favoriser la création de synergies entre les acteurs/structures allant dans ce sens.



SENSIBILISER, FORMER LES PROFESSIONNEL·LES DES
SECTEURS PUBLICS ET NON-MARCHANDS ET LES
ÉLU·ES À LA LUTTE CONTRE LE RACISME, À
L'INTERCULTURALITÉ, À LA PRISE EN COMPTE DE LA
DIVERSITÉ DES PUBLICS ET À LA DÉTECTION DES
DISCRIMINATIONS DIRECTES ET INDIRECTES.

PISTES D'ACTIONS

- Poursuivre les formations du personnel des services publics (initiées en 2023 suite aux recommandations du Plan Diversité), en collaboration avec le secteur associatif local.
- Etendre cette offre de formation, en proposant aux professionnel·les des outils théoriques et pratiques, qui incluent : la prévention et la détection des discriminations et les procédures locales de signalement des discriminations.
- Communiquer adéquatement sur l'offre de formations de manière à mobiliser le personnel concerné.



SENSIBILISER UN LARGE PUBLIC À LA LUTTE CONTRE LE RACISME ET LES DISCRIMINATIONS, À LA DIVERSITÉ ET À L'INTERCULTURALITÉ



PISTES D'ACTIONS

- Initier et/ou relayer des campagnes de sensibilisation destinées au « grand public », conjointement avec les médias locaux, la société civile, le secteur associatif, et les groupes cibles.
- Rappeler régulièrement l'interdiction du racisme et de la discrimination.
- Transmettre régulièrement les informations utiles et légales aux victimes, témoins et auteurs de racisme.
- Mener/relayer des campagnes d'informations et de sensibilisations relatives aux micro-agressions.



METTRE EN ŒUVRE UNE COMMUNICATION PUBLIQUE INCLUSIVE ET REPRÉSENTATIVE DE LA SOCIÉTÉ VERVIÉTOISE DANS SON ENSEMBLE ET SA DIVERSITÉ

PISTES D'ACTIONS

- Compiler et s'inspirer des bonnes pratiques existantes dans d'autres communes en vue de disposer et de diffuser un guide de communication inclusive et non stéréotypée à destination des institutions publiques et des médias locaux.
- Organiser/ soutenir des campagnes de sensibilisation à destination des journalistes et chargé.e.s de communication locaux à la diversité et combattre les stéréotypes et la polarisation dans les médias.
- Promouvoir la diversité dans les communications des administrations et institutions publiques communales en représentant la diversité dans les textes, les illustrations, les images et les représentations.



LUTTER CONTRE LA CYBER-HAINE

La diffusion de messages de haine sur Internet connaît une évolution inquiétante. La lutte contre la diffusion de message de haine punissable nécessite une approche stratégique spécifique et ciblée.

OBJECTIF

Renforcer les mesures de prévention, en particulier l'éducation aux médias et l'utilisation des réseaux sociaux.

PISTES D'ACTIONS

- Augmenter les campagnes « grand public », participer à rendre plus clair et plus performant le cadre légal concernant les messages de haine, entre autres, en ce qui concerne les obligations à charge des plateformes internet.
- Participer à la sensibilisation des plateformes internet, ainsi qu'à l'usage des médias et des réseaux sociaux, en vue de renforcer la capacité des usager·ères des plateformes à analyser les discours de haine, à ne pas participer à leur propagation, à les signaler et leur inculquer le sens des responsabilités.
- Mettre en œuvre des campagnes de sensibilisations à destination des modérateur·trices des groupes à forte visibilité (ex : *Il s'en passe à ...*).
- Mettre en œuvre des actions collectives visant à dénoncer massivement l'incitation à la haine raciale sur les contenus internet, en vue d'inciter un large public à avoir le réflexe de les signaler systématiquement.

OBJECTIF

Améliorer l'accueil et soutenir les victimes de crimes ou délits de cyber-haine.

PISTES D'ACTIONS

- Former les organisations de premières lignes à l'accompagnement juridique des victimes de crimes ou délits de cyber-haine.
- Créer des synergies avec les services de police concernés, en vue de renforcer les pratiques respectives et favoriser une meilleure prise en charge des victimes.



04.2

MESURES SPÉCIFIQUES



LUTTER CONTRE LES DISCRIMINATIONS À L'EMPLOI ET À LA FORMATION

OBJECTIFS

Augmenter le taux d'emploi des personnes migrantes et d'origines étrangères. Développer la politique de diversité et de non-discrimination dans les secteurs publics et privés.

PISTES D'ACTIONS

- Renforcer la détection des pratiques discriminatoires sur le marché du travail : mise en œuvre des tests de situation (*mystery calls*).

Le Plan wallon de lutte contre le racisme, stipule que « *pour lutter plus efficacement contre la discrimination à l'embauche, le Gouvernement wallon œuvre actuellement à la rédaction d'un cadre légal organisant les mécanismes du test de situation, dans le respect du RGPD* ». 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 (ex : *titres-services*).

- Soutenir la mise en œuvre du Plan wallon de lutte contre le racisme en diffusant largement la campagne de communication relative au guide de bonnes pratiques élaboré par le SPW à destination des employeurs.
- Initier et relayer des campagnes de communication à destination des employeurs visant à les inciter à évaluer leurs politiques de diversité et à adopter un plan d'actions adapté.
- Elaborer un guide administratif compilant les droits des personnes migrantes et leur accès au travail, les spécificités des démarches liées à l'engagement d'une personne ne disposant pas d'une carte d'identité belge, en vue de lever les freins administratifs à l'embauche de ces personnes, et assurer sa diffusion auprès des employeurs.
- Soutenir la création de dispositifs visant à favoriser la validation des compétences et la valorisation de l'expérience acquise, en veillant, par exemple, à lever les freins administratifs, numériques ou de niveau de langue dans l'accès à certaines professions ou à certains examens. Recenser les bonnes pratiques en la matière et les diffuser auprès des employeurs.
- Soutenir l'intégration des jeunes issus de l'immigration sur le marché de l'emploi via le mentorat qui a prouvé son efficacité en matière d'insertion durable sur le marché du travail. Soutenir, via l'organisation de campagnes de communication « large public », les projets déjà existants sur le territoire communal, tels que « *Duo for a job* ».



OBJECTIF

Viser et reconnaître la diversité sur le lieu de travail et sur le marché de l'emploi de l'administration publique.

ACTION

- Soutenir et poursuivre la mise en œuvre des recommandations formulées dans le « *Plan Diversité* » [1], notamment les formations destinées au personnel communal ainsi que la politique de non-discrimination menée dans la gestion des ressources humaines.

[1] 2023-03-16 La gestion de la diversité au sein du personnel de la Ville et du CPAS de Verviers

PRÉVENIR, DÉTECTER ET LUTTER CONTRE LES DISCRIMINATIONS EN MATIÈRE DE LOGEMENT



OBJECTIF

Assurer l'accès à l'information sur les législations anti-discriminations pour tous·tes et faciliter le dépôt de signalements en lançant/relayant régulièrement des campagnes de communication afin de sensibiliser les différentes parties prenantes.

PISTES D'ACTIONS

- Encadrer et communiquer sur les informations qui peuvent être demandées par les bailleurs et agences immobilières, soutenir la création d'une formation spécifique pour les agents immobiliers et les acteurs publics du logement au sens large ;
- Soutenir la mise en œuvre de testings proactifs et de mystery calls et renforcer les inspections pour garantir un suivi et une inspection efficace en matière de discriminations sur le marché locatif, conformément au Décret wallon visant à lutter contre les discriminations dans l'accès au logement, en vigueur depuis le 1 janvier 2024.^[1]

[1] 1 (wallonie.be)

PRÉVENIR, DÉTECTER ET LUTTER CONTRE LES DISCRIMINATIONS EN MATIÈRE DE LOGEMENT

OBJECTIF

Garantir l'accès à un logement de qualité pour toute personne résidant dans la commune et ce, quels que soient son statut ou son origine.

PISTES D'ACTIONS

- Poursuivre les efforts entrepris pour mettre à disposition des logements de qualité et abordables pour les personnes aux revenus précaires. Parmi les besoins à rencontrer figurent la mise à disposition de logements de grande taille pouvant accueillir des familles, des logements à destination des MENA et des logements d'urgence en suffisance pour les personnes dans le besoin, en ce compris les personnes sans-papiers.
- Prévoir, dans les dispositifs locaux d'accès aux logements, un axe spécifique pour répondre au besoin prioritaire que constitue la recherche de logement pour les personnes primo-arrivantes.





OBJECTIF

Assurer l'accueil et le séjour des personnes migrantes sur le territoire, en ce compris les personnes sans-papiers, dans le respect des droits humains fondamentaux.

PISTES D'ACTIONS

- Soutenir et faciliter pour les personnes primo-arrivantes et d'origine étrangère l'exercice de leurs droits. Leur assurer un accès à une information complète, spontanée et compréhensible, aux guichets et en ligne, ce quel que soit leur maîtrise du français.
- Mettre en œuvre et renforcer les moyens existants (et à créer) permettant de comprendre précisément les procédures administratives : création de supports visuels d'information, traduction de documents, réflexions quant à la possibilité d'instaurer des bornes de traduction aux guichets, recours à l'interprétariat social professionnel quand cela s'avère nécessaire, etc.
- Repenser les pages web dédiées en prenant le parcours citoyen comme point de départ pour réécrire le site internet de la commune, en les structurant selon l'ordre des étapes administratives à suivre, en fonction du profil de la personne primo-arrivante, afin de faciliter ses démarches.
- A l'instar de la ville de Liège qui a entamé ce processus, et dans la lignée de la motion « *Ville hospitalière* » de 2018, initier un groupe de travail en partenariat avec les services communaux visant à mettre en place une « carte citoyenne communale », pour toute personne résidant sur le territoire communal (non conditionnée par un titre de séjour valide). Ce, en vue de garantir à toute personne, sans-papier notamment, l'accès à certains droits, services communaux ou lieux (sportifs, culturels, éducatifs, ...) qui requiert de pouvoir décliner son identité et de prouver sa résidence. [1]

OBJECTIF

Lutter contre les préjugés et stéréotypes dont sont victimes les personnes migrantes.

PISTE D'ACTION

- Promouvoir et soutenir les projets et actions déjà mis en œuvre par le secteur associatif en vue de déconstruire les stéréotypes et préjugés relatifs aux personnes migrantes.

[1] [À propos | carte ardente](#)

OBJECTIF

Assurer un accueil inclusif des bénéficiaires de l'enseignement au travers d'un parcours scolaire approprié pour les personnes primo-arrivantes.

PISTES D'ACTIONS

- Prendre connaissances des avis et recommandations fournis par la « *Task Force Jeunes Primos* » qui réunit, depuis 2020, les acteurs travaillant avec le public MENA, soutenir leur mise en œuvre locale et relayer leur diagnostic étayé aux niveaux de pouvoirs compétents.
- Continuer à favoriser l'accès de tous, y compris les personnes sans-papiers, aux études et aux formations en évitant que le minerval, le droit d'inscription, le statut de séjour ou la nationalité, soient un frein à l'accès.
- Etablir, mettre à jour régulièrement et diffuser un cadastre des établissements d'enseignement organisant des classes DASPA et des places disponibles. Proposer aux écoles un accompagnement administratif spécifique dans le cadre des démarches à effectuer pour l'ouverture d'une nouvelle classe.
- Promouvoir l'élaboration et la diffusion de documentation sur la vie scolaire en langues étrangères à l'intention des familles.
- Encourager l'appel à des interprètes pour faciliter la communication entre les parents et le personnel enseignant et la direction. Etudier la possibilité de rendre une mise à disposition obligatoire d'interprètes dans les situations de sanctions disciplinaires.

OBJECTIF

Soutenir les personnes primo-arrivantes dans leurs apprentissages scolaires, en développant et en renforçant une offre extra-scolaire adaptée à leurs besoins.

PISTES D'ACTIONS

- Instaurer, renforcer les synergies entre les écoles, les parents, les écoles de devoirs, les structures extra-scolaires, maisons de jeunes etc.
- Promouvoir et mettre en œuvre une (in)formation spécifique, à destination tant des bénévoles que des professionnel·les en charge des écoles de devoirs, des organisations de jeunesse en vue de les sensibiliser à l'approche interculturelle, aux spécificités et besoins de ce public.
- Soutenir et favoriser la création d'un réseau de volontaires en vue de renforcer les écoles de devoirs dans l'accompagnement des jeunes primo-arrivants (dans l'apprentissage de la langue notamment), en mettant à leur disposition des outils et un accompagnement spécifique.
- Porter une attention particulière en vue de proposer une offre spécifique aux jeunes qui sortent des dispositifs DASPA et qui ne bénéficient plus d'un soutien spécifique.
- Diffuser largement auprès des établissements d'enseignement de la commune les actions mises en œuvre par le secteur associatif qui favorisent les rencontres et la pratique de la langue.



OBJECTIF

Encourager et mener une politique de diversité et de lutte contre les discriminations au sein de chaque lieu d'enseignement.

PISTES D'ACTIONS

- Promouvoir la sensibilisation, et la formation des membres du corps enseignant aux problématiques du racisme, la lutte contre les discriminations, à la réaction aux comportements racistes, en proposant une offre d'accompagnement.
- Soutenir l'organisation de journées de formation spécifiquement consacrées à ces thématiques pour les membres du personnel. Faire connaître aux directions les modules de sensibilisation et les formations organisées par les opérateurs du territoire.
- Diffuser activement auprès du corps enseignant les outils pédagogiques recensés par les opérateurs actifs en matière de lutte contre le racisme.
- Promouvoir la sensibilisation, et la formation du corps enseignant aux thématiques liées à l'histoire des migrations et de la colonisation, en ce compris l'impact et les conséquences de la colonisation dans tous les domaines de la vie.
- Soutenir l'organisation de journées de formation spécifiquement consacrées à ces thématiques pour les membres du personnel. Diffuser activement auprès du corps enseignant les outils pédagogiques existants sur ces thématiques.
- Soutenir et mettre en valeur annuellement des actions/projets menés en ce sens par les établissements.
- Inciter les écoles, notamment par une offre d'accompagnement spécifique, à se doter d'une charte de lutte contre le racisme ou à intégrer systématiquement des mesures en vue de lutter contre le racisme dans les R.O.I.
- Inciter à la nomination au sein de chaque établissement d'une personne de référence sur ces matières (cf. personne de confiance).



SANTÉ, BIEN-ÊTRE, ET AIDE AUX PERSONNES

OBJECTIF

Veiller à l'égalité de traitement dans l'accompagnement, le diagnostic et la prise en charge des personnes étrangères

PISTES D'ACTIONS

- Former, sensibiliser les acteurs de l'Action sociale au sens large. Proposer des sessions de sensibilisation, de formations. Lors de cette sensibilisation, il pourra notamment être question des bonnes pratiques à développer pour une prise en charge adaptée des personnes issues de l'immigration, prenant en compte les diversités culturelles tout en s'affranchissant des stéréotypes. Communiquer adéquatement sur cette offre de formation afin de mobiliser les personnes concernées.
- Préconiser l'élaboration d'un inventaire des réglementations et pratiques qui peuvent réduire les discriminations et le racisme et qui favorisent l'inclusion et l'accès aux services sociaux et de santé. Analyser, en vue de les réduire, les freins notamment administratifs, à ces dispositifs, en particulier pour l'accès à l'aide médicale d'urgence.

OBJECTIF

Favoriser l'accès à une information correcte et de qualité en matière de santé, en portant une attention particulière aux personnes issues de l'immigration, et en prenant en compte les diversités culturelles.

PISTES D'ACTIONS

- Soutenir, poursuivre et diffuser les bonnes pratiques déjà existantes en la matière (exemple: le projet « *Santé au Féminin* » qui organise des moments d'échanges, rassemblant le public, des professionnel·les de la santé et des interprètes).
- Soutenir et promouvoir l'organisation de temps d'intervisions destinés aux professionnel·les des secteurs de la santé et de la santé mentale, en lien avec la prise en charge spécifique des publics migrants.

OBJECTIF

Mettre en place des points de contact et de relais au sein de l'Action sociale pour renforcer la détection, la prise en charge des discriminations et la transmission des signalements.

ACTION :

- Soutenir la mise en place de points de contact de prévention et d'intervention centralisés pour les professionnel·les de l'Action sociale, en incluant la formation spécifique de personnes référentes en matière de discriminations dans les structures, ce afin de :
 - systématiser le relais des plaintes vers les points de signalements locaux ;
 - permettre une amélioration continue des procédures internes sur ces matières ;
 - alimenter la récolte de données et systématiser le recensement des plaintes.

OBJECTIF

Prévenir le racisme et les discriminations dites raciales en maisons de repos et en maisons de repos et de soins.

PISTES D'ACTIONS

- A l'instar des règlements scolaires, préconiser la rédaction de chartes/ intégrer dans les R.O.I des règles en faveur de la diversité et luttant contre les discriminations : *adaptation des structures pour personnes âgées à la diversité des personnes accueillies : diversité d'origines, de cultures, de convictions, d'orientations sexuelles, ... ; communication sur la diversité avec le personnel, les personnes âgées et leurs familles.*
- Sensibiliser les membres du personnel à la connaissance de l'environnement des patients d'origine étrangère en élaborant des campagnes de sensibilisation, en proposant des formations.

OBJECTIF

Favoriser l'accès à une alimentation saine et de qualité pour tous·tes, réduire les inégalités alimentaires.

PISTES D'ACTIONS

- Initier, soutenir, relayer les initiatives prises en ce sens (ex : *sécurité sociale alimentaire, cantines durables, épiceries sociales, maison de l'alimentation durable et inclusive de Liège, ...*), en veillant à l'inclusion et à la prise en considération des minorités dans l'accès à ces dispositifs.
- Favoriser, en soutenant la mise en place de lieux de concertation, l'échange de pratiques qui peuvent réduire les discriminations et qui favorisent l'inclusion et l'accès des minorités aux dispositifs existants.



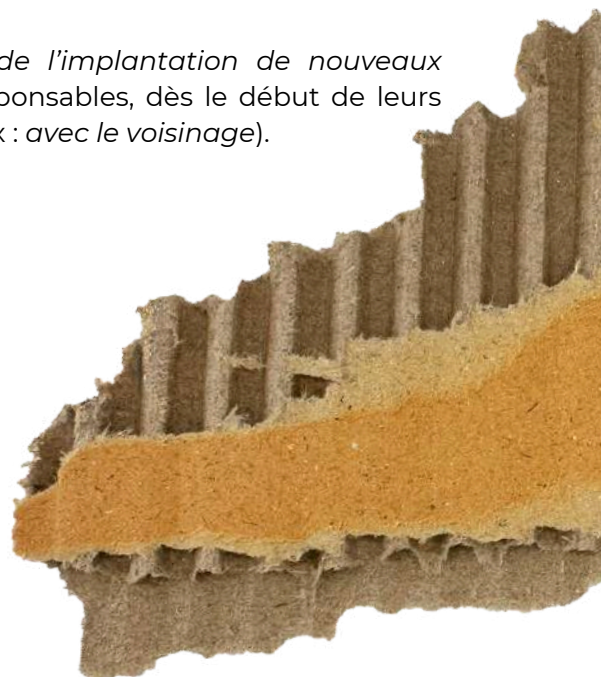
COHÉSION SOCIALE, INTERCULTURALITÉ ET VIVRE ENSEMBLE

OBJECTIFS

Expérimenter l'interculturalité, créer et favoriser des espaces de dialogue interculturel dans les lieux de cohabitation multiculturelle

PISTES D'ACTIONS

- Organiser ou soutenir l'organisation de rencontres interculturelles et de moments visant la déconstruction des préjugés, notamment à l'encontre des personnes migrantes.
- Promouvoir la mise à disposition d'espaces favorisant l'expression des identités dans les différents quartiers et les mettre en valeur.
- Poursuivre, soutenir et initier l'organisation d'évènements et d'actions rassembleurs en vue de promouvoir l'Interculturalité - *Festival Libertad*, *Festival Interculturalité*, et autres actions déjà menées par la Ville et les opérateurs du secteur.
- Organiser et promouvoir des journées commémorations liées à la lutte contre le racisme (*journée de...*), avec la participation des associations réalisant un travail de mémoire et d'éducation à l'antiracisme.
- Continuer à favoriser la participation citoyenne en tenant compte des publics confrontés à des difficultés spécifiques, et permettre l'inclusion et l'expression des minorités dans ces dispositifs.
- S'inscrire dans le réseau des Cités Interculturelles
- Accompagner les processus collectifs (exemple : *lors de l'implantation de nouveaux centres d'accueil sur le territoire*) en sensibilisant les responsables, dès le début de leurs démarches, en matière de communication notamment (ex : *avec le voisinage*).



OBJECTIF

Soutenir et poursuivre le travail de réflexion sur la mémoire coloniale, reconnaître l'impact et les conséquences de la colonisation dans tous les domaines de la vie et poser des actions concrètes en matière de décolonisation de l'espace public.

PISTE D'ACTIONS

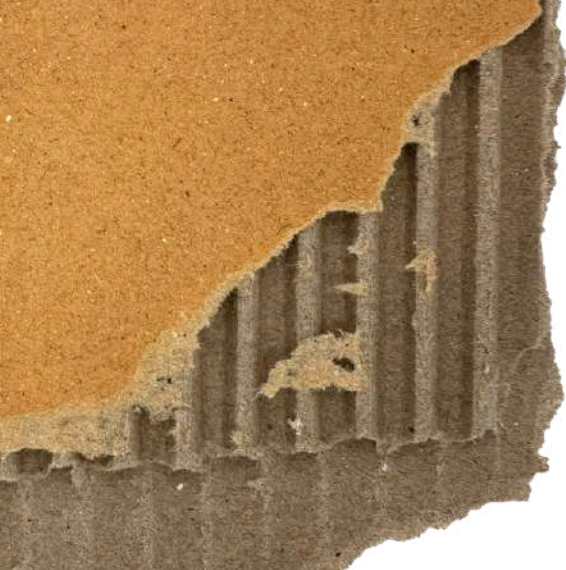
- Suite à la Commission communale initiée en 2020, un Groupe de Travail a été mandaté par l'échevinat de l'Interculturalité pour élaborer des propositions d'actions en vue de décoloniser l'espace public. Un collectif de citoyens s'est également constitué autour de ces questions. Des propositions d'actions sont attendues courant de l'année 2024.
- ➔ Prendre connaissance de leurs recommandations et poser des actions concrètes en vue de décoloniser l'espace public verviétois.

OBJECTIF

Valoriser et améliorer la représentation de la diversité de la population dans l'espace public.

PISTE D'ACTIONS

- Nommer certaines nouvelles rues ou espaces verts en hommage à des personnes ciblées par le racisme, actives dans la lutte contre le racisme, en prenant en compte toutes les minorités qui ont participé au développement de la ville.



OBJECTIF

Veiller à la participation des jeunes dans l'élaboration des initiatives de lutte contre le racisme.

PISTES D'ACTIONS

- Inclure des instances représentatives de jeunes, et des jeunes eux-mêmes, dans les appels à projets et favoriser les partenariats entre le secteur de la jeunesse et les organisations engagées dans la lutte contre le racisme.

OBJECTIF

Favoriser l'intégration et le bien-être des jeunes primos-arrivants et MENA sur le territoire.

PISTES D'ACTIONS

- Prendre connaissance des projets d'actions et recommandations issus de la « *Task Force Jeunes Primos* » verviétoise et soutenir leur mise en œuvre.
- Envisager la possibilité de réserver un accès privilégié / mettre en place des dispositifs visant à favoriser la participation des jeunes primos-arrivants dans le cadre des actions existantes et destinées aux jeunes (*Eté solidaire* etc.).
- Organiser des formations à l'approche interculturelle pour les accompagnateur·trices, tuteur·trices professionnel·les et bénévoles.
- Initier et/ou soutenir des actions mises en œuvre par le secteur en vue d'attirer tous les publics vers leurs activités.

OBJECTIF

Sensibiliser le public « jeunesse » au racisme, aux différentes formes de discriminations, à l'interculturalité.

PISTES D'ACTIONS

- Promouvoir la sensibilisation, et la formation des opérateurs du secteur de la jeunesse aux problématiques du racisme, à la lutte contre les discriminations et à la réaction aux comportements racistes.
- Promouvoir l'organisation de sensibilisations, ateliers, animations, jeux, lectures, ... à destination de ce public, qui abordent les différentes formes de discriminations et permettent aux jeunes de développer une citoyenneté active et solidaire (dans les écoles, maisons de jeunes, à la bibliothèque, dans les plaines communales, etc.)
- Intégrer ces thématiques dans l'offre ATL.

OBJECTIF

Encourager et mener une politique de diversité et de lutte contre les discriminations au sein des clubs/associations sportives.

PISTES D'ACTIONS

- Promouvoir la sensibilisation et la formation des acteurs du secteur aux problématiques du racisme, à la lutte contre les discriminations et la réaction aux comportements racistes.
- Inciter les clubs, notamment par une offre d'accompagnement spécifique, à la rédaction d'une charte éthique intégrant systématiquement des mesures en vue de lutter contre le racisme dans les R.O.I., à destination des publics inscrits ou fréquentant le club (en ce compris le public qui assiste aux compétitions sportives).
- Inciter à la nomination au sein de chaque institution sportive d'une personne de référence sur ces matières (cf. personne de confiance).
- -Promouvoir et soutenir les projets relatifs à la lutte contre le racisme dans le sport amateur. Recenser et mettre en valeur les actions mises en œuvre afin de renforcer l'échange de bonnes pratiques (*par exemple par la remise d'un prix annuel*).

OBJECTIF

Assurer l'inclusion des personnes de toutes origines aux activités sportives

PISTES D'ACTIONS

- Examiner la possibilité d'instaurer des chèques-sport ou autres mesures de gratuité en vue de favoriser la participation des publics plus fragilisés aux activités.
- Examiner la possibilité de disposer de créneaux d'ouverture en non-mixité au sein de certaines infrastructures sportives, telles que la piscine.
- Rédiger et proposer un recueil de bonnes pratiques favorisant l'inclusion et la participation de chacun-e au sein de la vie du club (barbecues, sorties, festivités annuelles).

OBJECTIF

Prendre en compte et mettre en valeur la diversité dans l'offre culturelle (public et programme).

PISTES D'ACTIONS

- Mettre en valeur les productions des acteurs culturels/artistes issus de la diversité, représentatifs de la variété des productions.
- Promouvoir la mise en œuvre de projets permettant l'expression des identités.

OBJECTIF

Favoriser l'inclusion de tous-tes aux activités culturelles

PISTES D'ACTIONS

- Porter une attention particulière à l'inclusion et l'expression des minorités dans le cadre d'analyses partagées sur les territoires ou tout autre dispositif qui interroge les besoins des populations.
- Promouvoir la mise en œuvre de partenariats entre des opérateurs culturels (Académie, Conservatoire, Centre culturel, ...) et les centres de demandeurs d'asile, ILI, opérateurs associatifs, en vue de favoriser l'inclusion de personnes primo-arrivantes dans le cadre d'activités proposées et la création de synergies autour des enjeux d'interculturalité.
- Continuer à favoriser l'accès de tous, y compris des personnes sans-papiers, aux activités proposées en évitant qu'un droit d'inscription, le statut de séjour ou la nationalité ne constituent un frein à la participation.
- Promouvoir l'utilisation des tickets « Article 27 » auprès des structures accueillant des personnes primo-arrivantes avec une attention particulière quant à la communication vers les publics allophones.

OBJECTIF

Valoriser une image positive de la migration dans notre société et déconstruire les préjugés en envisageant un projet de musée ou d'espace muséal communal dédié à la migration.

PISTE D'ACTIONS

- Envisager la création d'un espace muséal verviétois sur les migrations.

Définir les objectifs et les moyens nécessaires pour qu'un futur espace muséal sur les migrations voie le jour à Verviers. Proposer au Collège communal les objectifs finaux de ce futur espace muséal et une méthodologie de travail via un groupe de travail constitué à cette fin.

PISTE D'ACTIONS

- Inclure la mise en œuvre d'une politique de diversité de qualité dans les critères sociaux d'attribution des marchés publics, et ce tant au niveau du fonctionnement de l'entreprise que pour l'exécution du contrat.



EN RÉSUMÉ

VERVIERS POUR L'ÉGALITÉ

**Inscrivons la valorisation
de la diversité, de
l'interculturalité,
et
la lutte contre le racisme
et les discriminations
comme étant des priorités
dans notre commune,
au bénéfice de l'ensemble
de ses habitant.e.s.**

ÉDITEUR RESPONSABLE

CRVI
rue de Rome 17
4800 Verviers
087 35 35 20

www.crvl.be
perso@crvl.be

