



# **Plan wallon de lutte contre le racisme**

**Un dispositif pour aider les pouvoirs locaux  
à faire face au racisme et à la discrimination**



Union des Villes  
et Communes  
de Wallonie asbl



Wallonie

Webinaire – 23 mai 2024

# Nos invité.es

**Gregor Stangherlin**

Directeur administratif  
Ville de Liège

**Leila Zahour**

Attachée  
SPW IAS

**Konda Antoine Lukoki**

Echevin  
Ville de Verviers

**Farid Nagui**

Directeur  
Centre Régional de Verviers pour l'Intégration

**Caroline Rosillon**

Responsable de projet  
Unia



# Menu de la séance

3

01

Le Plan wallon de lutte contre le racisme

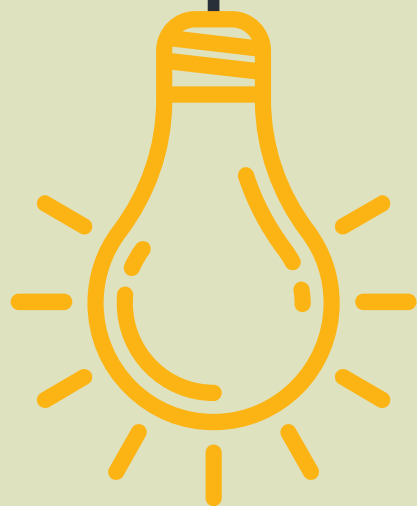
02

Focus sur l'emploi

03

L'accessibilité des services





**Avez-vous été confronté·e  
à du racisme ?**



01

02

03

# Le Plan wallon de lutte contre le racisme

**Leila Zahour**

Attachée

SPW IAS



# Plan racisme 23-26

- Adoption du Plan par le GW le 30 mars 2023 ;
- Cible 10 domaines d'action (emploi, logement, santé, espace public, sports, ...) ;
- Composé de 38 mesures.



# Pour lutter contre les discriminations

- Des **contrôles mystères** pour lutter contre les discriminations **dans l'accès au logement**, une formation spécifique pour les agents immobiliers... ;
- Des **tests de situation pour détecter les pratiques discriminatoires en matière d'emploi** : les agents de l'inspection régionale du SPW pourront 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 dans les secteurs du ressort de la Région (titres-services, intérim...) ;
- Des **points de signalement locaux et une meilleure information sur la législation anti-discrimination** pour améliorer l'accompagnement des victimes.



# Pour favoriser l'insertion professionnelle des personnes d'origine étrangère

- **Le soutien accru des projets pilotes emploi** tels que *Duo for a job* (mise en contact de jeunes chercheurs d'emploi issus de l'immigration avec des bénévoles de plus de 50 ans pour que ces derniers les accompagnent dans leur recherche d'emploi), Hospi'talité et Hospi'Job (qui favorisent l'intégration en milieu hospitalier où travaillent de nombreuses personnes d'origine étrangère) et Hospi'home (pour le secteur des maisons de repos) ;
- **Le renforcement du dispositif de validation des compétences**, notamment par la possibilité de passer des épreuves en langues étrangères pour les métiers qui ne nécessitent pas la maîtrise de la langue française et en l'élargissant à des métiers non couverts actuellement.



# Pour développer une politique active de diversité et de non-discrimination

- **La création d'un Conseil régional wallon de lutte contre le racisme** afin de répondre aux revendications des acteurs du secteur, de mieux faire entendre leur voix sur l'ensemble des politiques régionales ;
- **L'amélioration de l'accès aux soins pour tous en renforçant la formation des professionnels de la santé** pour garantir une prise en charge adaptée tenant compte des diversités culturelles et s'affranchissant des stéréotypes ;

# Pour développer une politique active de diversité et de non-discrimination

- **Le soutien aux associations de terrain** de lutte contre le racisme et de promotion de l'interculturalité par la possibilité d'introduire une demande d'agrément et la systématisation d'un axe de lutte contre le racisme dans les plans de cohésion sociale ;
- **Au sein des entreprises : incitation des entreprises à évaluer leurs politiques de diversité** et à adopter un plan d'actions adapté. Un outil d'évaluation ainsi qu'un guide de bonnes pratiques leur sera fourni ;
- **Au sein de la fonction publique** : évaluation de la politique actuelle par un opérateur externe, processus d'auto-évaluation et élaboration de plans d'actions correctrices, **désignation de référents égalité au sein des différents départements, renforcement de la formation des agents, communication inclusive...**

## Autres mesures mises en œuvre

- Élaborer une procédure intégrée visant à analyser les politiques publiques au regard de différents critères de discrimination ;
- Mieux informer les personnes primo-arrivantes en matière de lutte contre les discriminations durant leur parcours d'intégration ;
- Former, informer et sensibiliser les pouvoirs locaux à la lutte contre le racisme au travers d'une circulaire informative, de formations et de journées d'échange avec UNIA ;
- Diversifier les canaux de communication du Forem notamment par l'envoi mensuel aux communes (via les échevins de l'emploi) des offres d'emplois filtrées selon le code postal.

# Pilotage et évaluation du Plan

- **Comité de suivi** composé de représentants de chaque cabinet associé à la mise en œuvre du plan, d'un représentant du SPW IAS (DIEC) ainsi que des représentants de la société civile (UNIA, DISCRI et coalition NAPAR) ;
- Se réunit au minimum **2 fois par an** pour coordonner la mise en œuvre du plan ;
- **Evaluation intermédiaire** un an et demi après l'adoption du Plan - septembre 2024) et **évaluation finale** fin 2026.





Merci de votre attention

01

02

03

# Focus sur l'emploi : retour d'expériences de la Ville de Verviers

**Konda Antoine Lukoki**

Echevin - Ville de Verviers

**&**

**Farid Nagui**

Directeur - Centre Régional de Verviers pour l'Intégration



# Enquête sur la diversité au sein du personnel de la Ville et du CPAS de Verviers

---

Antoine Lukoki – Echevin de la Ville de Verviers

Jeudi 23 mai 2024

# En résumé

## L'étude



- Durée de l'enquête : sept mois
- Commanditaire : Ville de Verviers
- Réalisation : Centre d'Études de l'Ethnicité et des Migrations (CEDEM)
- Marché public : appel d'offre

## Le contexte



- Valorisation des minorités à Verviers
- Implication de la majorité politique
- Mouvements citoyens et redynamisation des liens politiques
- Importance des mouvements migratoires

## La diversité à Verviers



- 12% de personnes étrangères (63% hors UE)
- 107 nationalités différentes
- Complexité de la citoyenneté
- Défi du vivre ensemble

## Résumé exécutif

- Mission : étude et analyse de la gestion de la diversité
- Institutions : Ville et CPAS de Verviers
- Nombre d'employés : 901 (Ville) et 873 (CPAS)
- Taux de réponse : 20 %
- Critères prioritaires : origine nationale, handicap, âge, sexe, niveau d'études

## Domaine d'intervention

- Nationalité : UE/hors UE, discriminations
- Handicap : obligation légale, aménagements raisonnables
- Âge : jeunes travailleurs (< 30 ans) et travailleurs expérimentés (50+ ans)
- Sexe : répartition hommes/femmes
- Niveau d'étude : pourcentage de travailleurs sans CESS

## Objectifs du Plan Diversité

- Politique de non-discrimination
- Culture d'entreprise valorisant la diversité
- Formation à la gestion de la diversité
- Image de service public inclusif
- Gestion de la pyramide des âges

# Etude du CEDEM

## Objectifs de l'étude

- Analyse de la diversité dans le personnel communal
- Critères : nationalité, handicap, âge, sexe, niveau d'étude
- Évaluation des procédures internes
- Recrutement, sélection, promotion, accueil, évaluation
- Identification des freins et leviers pour une politique de diversité inclusive
- Propositions d'actions et indicateurs de résultats



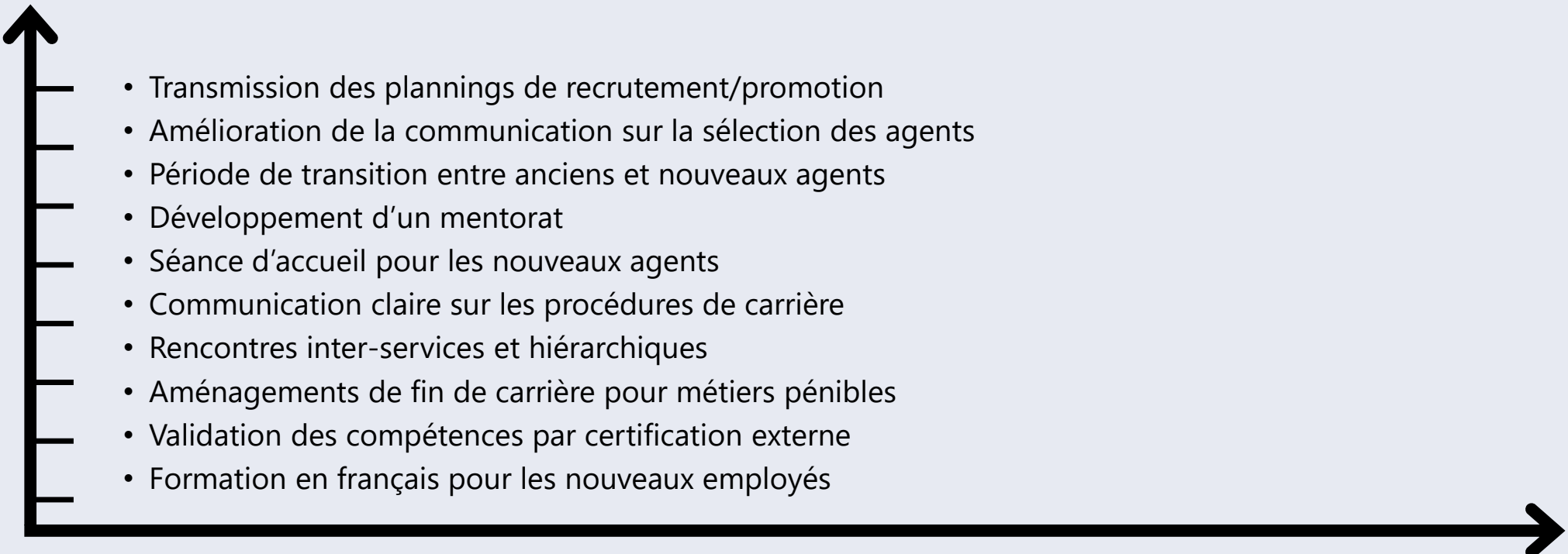
## Tendances générales

- Représentation inégale des âges et des genres dans les postes statutaires
- Personnel du CPAS plus jeune et diversifié au niveau de l'origine nationale
- Inégalité d'accès aux postes qualifiés pour les non-UE
- Favoritisme des critères de diversité liés au vécu personnel

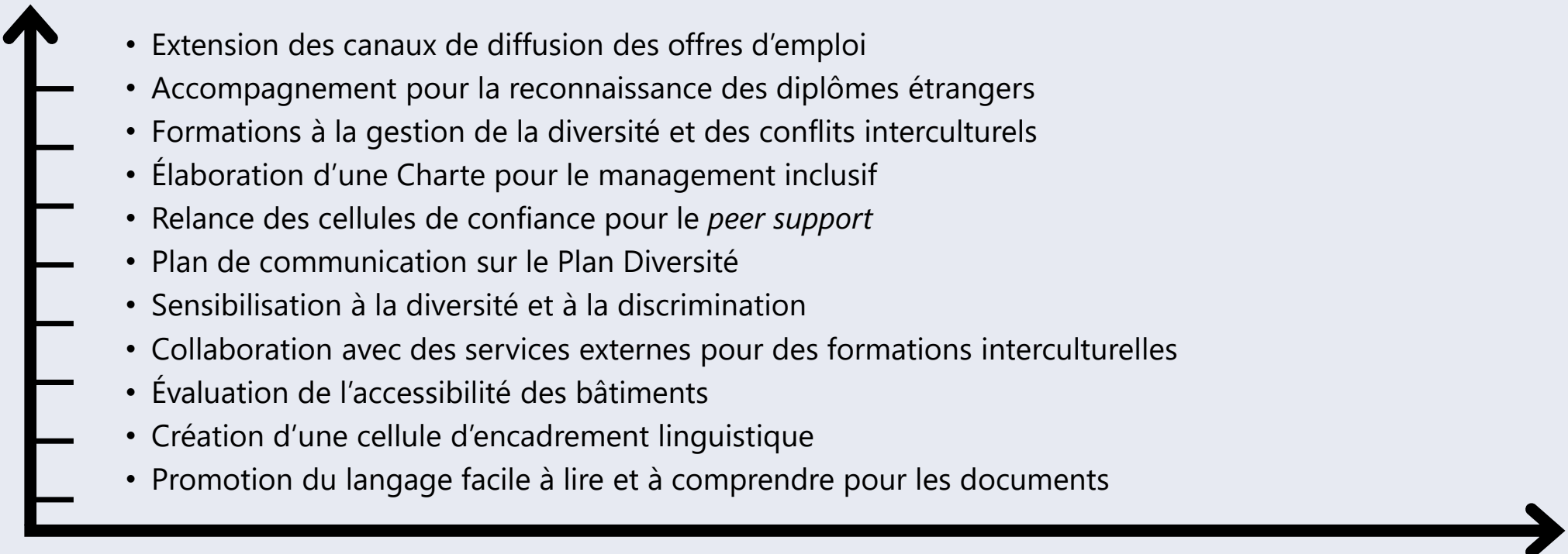
## Problèmes identifiés

- Manque de communication sur les possibilités de carrière
- Critiques sur le système d'évaluation
- Existence de harcèlement et d'actes discriminatoires
- Pression due à la surcharge de travail

## Recommandations générales

- 
- Transmission des plannings de recrutement/promotion
  - Amélioration de la communication sur la sélection des agents
  - Période de transition entre anciens et nouveaux agents
  - Développement d'un mentorat
  - Séance d'accueil pour les nouveaux agents
  - Communication claire sur les procédures de carrière
  - Rencontres inter-services et hiérarchiques
  - Aménagements de fin de carrière pour métiers pénibles
  - Validation des compétences par certification externe
  - Formation en français pour les nouveaux employés

## Recommandations spécifiques

- 
- Extension des canaux de diffusion des offres d'emploi
  - Accompagnement pour la reconnaissance des diplômes étrangers
  - Formations à la gestion de la diversité et des conflits interculturels
  - Élaboration d'une Charte pour le management inclusif
  - Relance des cellules de confiance pour le *peer support*
  - Plan de communication sur le Plan Diversité
  - Sensibilisation à la diversité et à la discrimination
  - Collaboration avec des services externes pour des formations interculturelles
  - Évaluation de l'accessibilité des bâtiments
  - Création d'une cellule d'encadrement linguistique
  - Promotion du langage facile à lire et à comprendre pour les documents

## Conclusion

- Importance de la diversité pour une administration inclusive
- Mise en œuvre des recommandations pour une meilleure intégration et satisfaction des employés
- Objectif : égalité des chances et amélioration du climat de travail



Opérationnalisation d'une des recommandations spécifiques de l'enquête sur la diversité au sein du personnel de la Ville et du CPAS de Verviers

## Sensibilisation à la diversité et à la discrimination



23 mai 2024  
Farid Nagui – Directeur

# Sommaire

## 1

### Contexte verviétois

- Pourcentage de la population étrangère
- Nationalités hors UE/UE

## 2

### CRVI

- La vision du CRVI
- *Two way process*
- Chiffres

## 3

### Sensibilisation à la diversité et à la discrimination

- Objectifs
- Processus
- Evaluations

## 4

### Perspectives

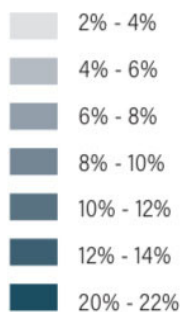
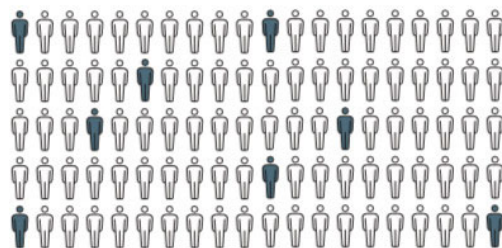
- Formation personnel Ville

## Personnes étrangères de l'Arrondissement de Verviers\* au 01/01/2023

\* Sauf Thimister-Clermont

Ce sont **16572** personnes étrangères qui habitent dans l'Arrondissement de Verviers, soit **8,07%** de la population totale, soit un peu moins d'une personne sur dix.

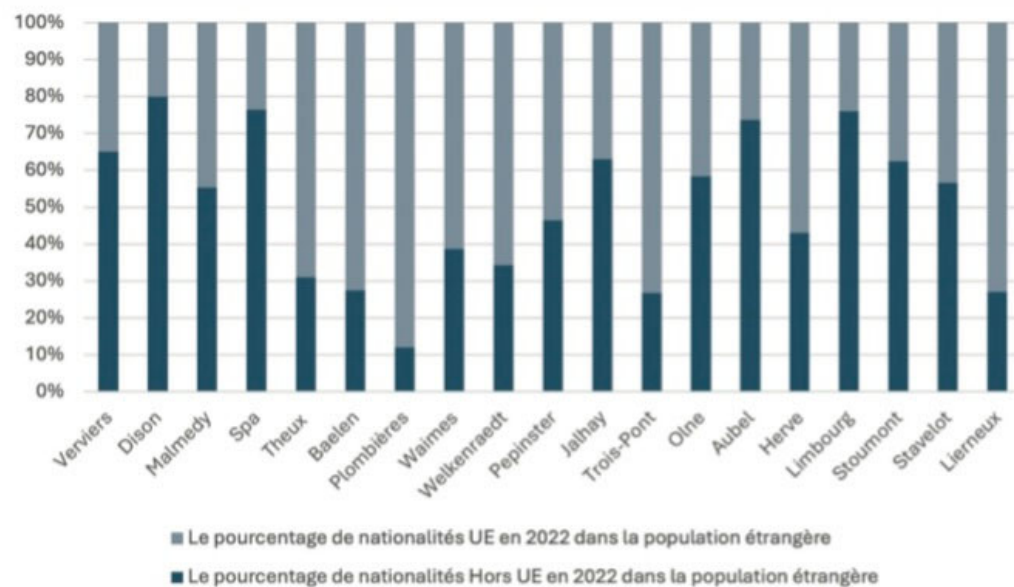
Le nombre de personnes étrangères en Wallonie représente **10,90%** de la population totale de la Région, soit un peu plus d'une personne sur dix.



Sources : Service de la population des communes d'Aubel, Baelen, Dison, Herve, Jalhay, Lierneux, Limbourg, Malmedy, Olne, Pepinster, Plombières, Spa, Stavelot, Stoumont, Theux, Trois-Ponts, Verviers, Waimes et Welkenraedt. Calculs : CRVI



## Nationalités Hors UE / UE



### Top 5 des Nationalités UE de l'Arrondissement de Verviers

1. France
2. Italie
3. Pays-Bas
4. Espagne - Roumanie
5. Allemagne

### Top 5 des Nationalités Hors UE de l'Arrondissement de Verviers

1. Maroc
2. Ukraine
3. Syrie
4. Turquie
5. Royaume-Uni - RDC

## CRVI (1) : Pourquoi nous avons accompagné le processus ?

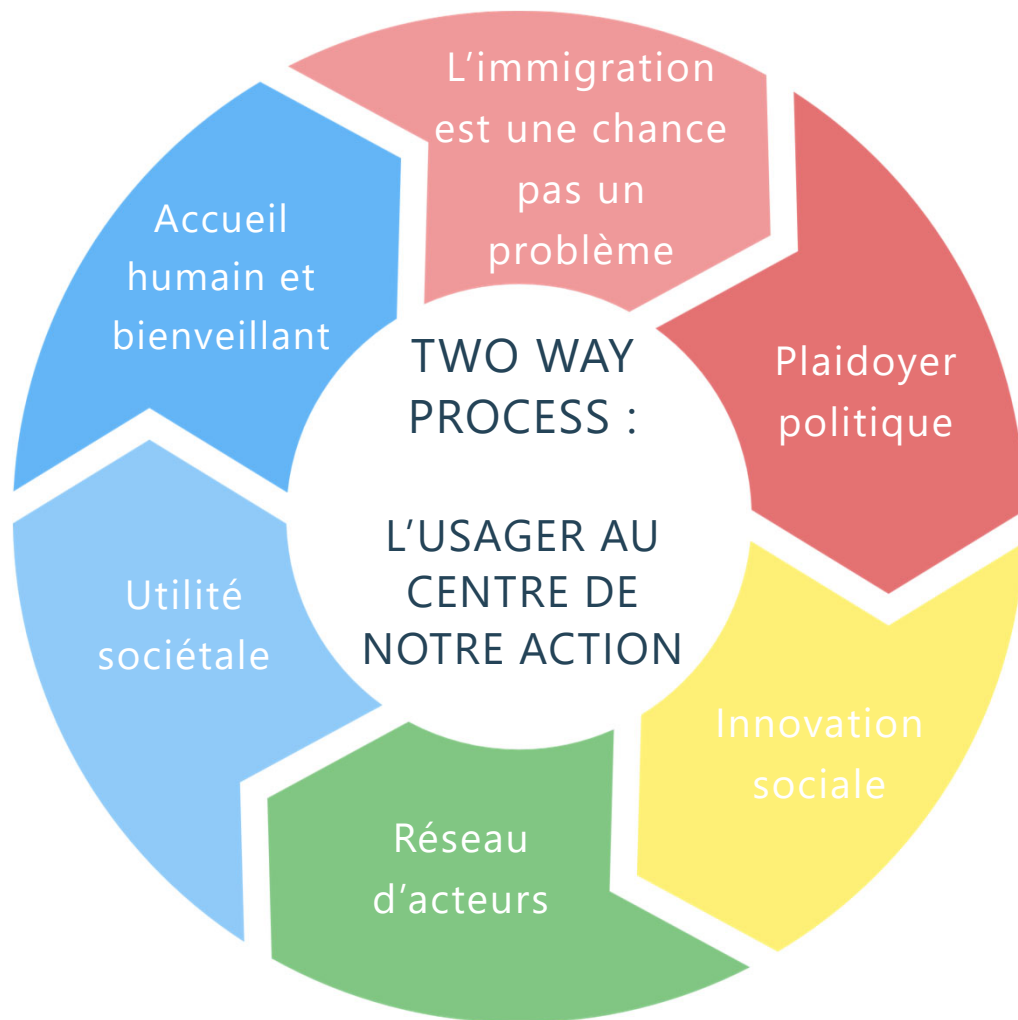
### VISION

Unir sans confondre,  
distinguer sans séparer



### MISSION

Ouvrer à la création d'une  
société inclusive et  
interculturelle



# CRVI (3) : une approche double

---

## 1<sup>re</sup> ligne

**Parcours d'intégration**

**Infos Relais**

**Aide sociale et juridique**

**Insertion Socio-professionnelle**

**Apprentissage de la langue**



## 2<sup>ème</sup> ligne

### **Formations et sensibilisations**

- Formations
- Projets/Actions
- Outils pédagogiques

### **Soutien et accompagnement des associations**

- Formations
- Intervisions
- PLI
- Support comptabilité, logistique, communication...

## CRVI - En quelques chiffres... (4)



# Sensibilisation à la diversité et à la discrimination (1)

Opérationnalisation de l'une des onze recommandations spécifiques du CEDEM par le CRVI :

Sensibilisation à la diversité et à la discrimination

- Public : ouvriers communaux de la Ville de Verviers (N=92)
- Thématiques : approche interculturelle, discriminations et législation
- Format : 2 x 4h de sensibilisation



# Sensibilisation à la diversité et à la discrimination (2)

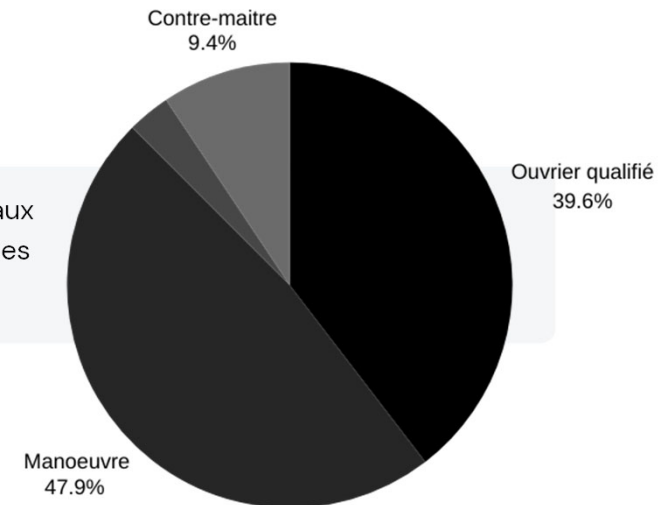
## Objectifs

- Travailler les représentations et les stéréotypes/préjugés.
- Examiner l'influence culturelle dans les pratiques professionnelles.
- Outiller au dépassement des freins à la communication et l'accompagnement des publics multiculturels.
- questionner la communication dans un cadre interculturel et mettre en place des stratégies de bonnes pratiques.
- Prendre connaissance des critères dits « protégés » par la législation anti-discrimination (lois fédérales, décrets et ordonnances).
- Croiser les expériences de travail, les questionnements et les réflexions en les plaçant dans un contexte réel de travail.
- Développer des stratégies et des bonnes pratiques de gestion de la diversité et d'interculturalité.



## Public

- 97 ouvrie.re.s communaux
- 2 Femmes et 95 Hommes
- 6 groupes



## Méthodologie

- Pédagogie active
- Casus et mises en pratique
- Format : 2 x 4h

## Sensibilisation à la diversité et à la discrimination (3)

Evaluation

N=81



# Perspectives

- Formation de l'ensemble du personnel de la Ville de Verviers  
(CPAS : 873 agents + Ville de Verviers : 803 )
- Durée : 3 jours de formation
- Thématiques : diversité, législation discrimination, management interculturel
- Plan de communication sur le Plan Diversité (cfr CEDEM)



# Perspectives

- Les pouvoirs publics doivent montrer l'exemple et être innovants dans la gestion de leurs ressources humaines
- Verviers est une ville multiculturelle : + 107 nationalités et 68 % hors UE --> prendre en compte cette dimension dans l'accueil des publics
- Finalisation du plan local de lutte contre le racisme en parallèle
- S'inspirer de bonnes pratiques : Actiris Inclusive, Ville de Bruxelles...
- Encourager la diversité et l'inclusion au sein de son organisation a de nombreux avantages, tant pour l'entreprise que pour ses collaborateurs.
- Cela permet notamment de :
  - Améliorer le bien-être du personnel
  - Découvrir de nouveaux talents
  - Renforcer l'image et les valeurs de votre entreprise
  - Augmenter la créativité, l'innovation et la performance des équipes
  - Accroître les résultats de l'entreprise



Merci pour  
votre attention



Farid Nagui

Directeur CRVI  
[farid.nagui@crvi.be](mailto:farid.nagui@crvi.be)



Antoine Lukoki

Echevin de la Ville de Verviers  
[antoine.luloki@verviers.be](mailto:antoine.luloki@verviers.be)

01

02

03

# Table ronde

**Focus sur l'emploi : les enjeux, partage de bonnes pratiques, les leviers d'actions**



01

02

03

# **L'accessibilité des services : retour d'expérience de la Ville de Liège**

**Gregor Stangherlin**





# Plan wallon de lutte contre le racisme

L'exemple de la Ville de Liège

Webinaire du 23 mai 2024



# Liège, une ville engagée



fondation  
**IHSANE  
JARFI**  
*Against Homophobia*



**E C C  
A R**

European Coalition  
of Cities  
Against Racism



BIENVENUE À TOUS!



LÀ OÙ LES MIGRANTS SONT DES CITOYENS COMME LES AUTRES

Une ville, un esprit.

[www.liege.be](http://www.liege.be)

## *Ville engagée: adhésion chartes, labels et motions*

- **1995** : « Charte de lutte contre le racisme » => Le Conseil communal s'oppose à toute forme de discrimination raciale, ethnique, philosophique ou religieuse et s'oppose particulièrement à toute forme de discrimination raciale observée, vécue ou commise par le personnel communal.

<https://www.liege.be/fr/vie-communale/ville-engagee/chartes-et-labels/liege-contre-le-racisme>

- **2006** : adhésion à la Coalition européenne des Villes contre le racisme et les discriminations lancée par l'Unesco (ECCAR) => réseau d'échange de bonnes pratiques.
- **2007** : obtention du label « Égalité, diversité »

**2013** : ratification de la Charte pour l'égalité des chances.

**2014** : contribution à la création de la Fondation Ishane Jarfi.

<https://www.fondation-ihsane-jarfi.be/>

**2017** : vote à l'unanimité, par le Conseil communal de Liège, de la motion « Liège Ville Hospitalière » (LVH)

<https://www.liege.be/fr/vie-communale/ville-engagee/liege-se-declare-ville-hospitaliere-responsable-accueillante-et-ouverte>

# Une société civile forte



# PST 2020-2025



## Deux objectifs stratégiques :

- Promouvoir le vivre ensemble dans les quartiers
- Réduire la pauvreté et les inégalités

Thème 4 : **Faire de Liège un modèle de ville inclusive, solidaire et émancipatrice**

<https://www.liege2025.be>

## *L'administration communale*

### 1) PST issu de la démarche participative « Liège 2025 »

=> Faire de Liège un modèle de ville inclusive, solidaire et émancipatrice.

### 2) Gestion des ressources humaines basée sur le respect de la diversité :

Le Label « Egalité et diversité » comme fondement de son management:

- ➔ Charte wallonne de la diversité en entreprise dans le règlement de travail ;
- ➔ Procédures de recrutement, de sélection qui favorisent la diversité ;
- ➔ Un accueil adapté des nouveaux travailleurs ;
- ➔ Un plan de formation qui intègre les notions de diversité et d'inclusion et renforce les compétences des agents en contact avec des citoyens aux profils divers ;
- ➔ Accompagnement interne pour tout agent victime de fait de discrimination ;
- ➔ Enquêtes internes comme outil d'évaluation et d'évolution.

3) **Mars diversité** : 1 mois complet par an dédié à la diversité et l'égalité.

<https://www.facebook.com/liegediversites/>

4) **Appel à projet « Solidarité Liège – Monde »** : actions dans le domaine de la Solidarité et de la coopération avec les pays en développement.

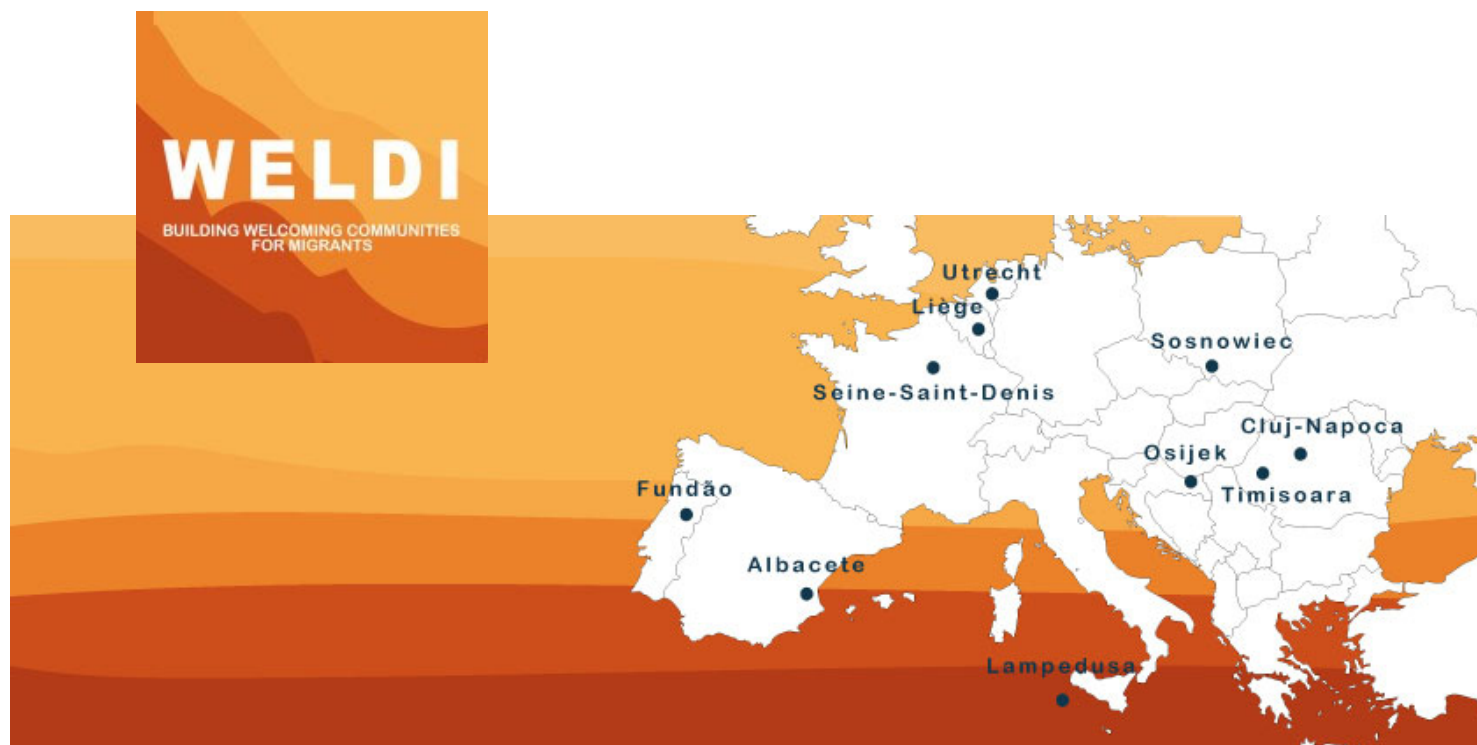
<https://www.liege.be/fr/decouvrir/culture/appel-a-projet-candidature/appel-a-projets-solidarite-2024>

## 5) Le Plan de cohésion sociale :

- Subventions des associations et travail en réseau pour l'accès aux droits des personnes migrantes (CALIF, Cap Migrants, Live in Color, La Bobine, Casa, Monde des possibles, Abri de jour, Habitat-Service « Devenir Propriétaire Solidaire »)
- Financement et travail en réseau avec les services du CPAS (SADA, Relais santé, Reinser, Abri de nuit/jour,...).
- Ateliers « séjour précaire »
- Projet européen WELDI:

Carte ardente, Guide pour les personnes migrantes, Guichet unique, Economie sociale

<https://www.linkedin.com/company/weldi-urbact>



**URBACT**



**Co-funded by  
the European Union**  
Interreg

Une ville, un esprit.

[www.liege.be](http://www.liege.be)

## Projet européen WELDI

- **Projet URBACT** : travail de réseau entre villes européennes.
- **10 villes** : (Utrecht (Chef de file), Sosnowiec (Pl), Fundao, (Por), Albacete (Sp), Timisoara and Clu-Npoca (Ru), Osijek (Cro), Lampedusa (I), Liège (B), Saine-Saint-Denis (Fr) .
- **Objets** :
  - Donner aux autorités locales, en coordination avec d'autres partenaires locaux, nationaux et internationaux, les moyens d'accueillir avec succès les nouveaux arrivants.
  - Rassembler les autorités locales en Europe afin de développer des plans d'action qui intégreront de nouvelles solutions garantissant des conditions d'accueil dignes (respectueuses des droits de l'homme) et facilitant l'intégration des migrants dans la société d'accueil.

## Elaborer un plan d'actions intégré

- Le développement d'un guichet unique pour les personnes migrantes.
- Le développement d'une carte locale comme outil de sauvegarde des droits de l'homme et de renforcement de l'identité locale=> Carte ardente.
- La production d'un guide imprimé et en ligne pour les personnes migrantes, les services municipaux et les organisations de la société civile, contenant des informations essentielles et une liste complète des services et associations dont les nouveaux arrivants peuvent bénéficier.
- Une meilleure utilisation du potentiel de l'économie sociale pour soutenir l'intégration des personnes migrantes sur le marché du travail.



## Recommandations

- Engager la commune par des chartes, motions ou labels
- Elaborer une politique sur base de données de qualité
- Travailler en réseau
- Financer des initiatives de la société civile
- Intégrer des actions prioritaires dans le Programme Stratégique Transversal
- Innover par la mise en œuvre de projets pilotes
- Intégrer la diversité dans les pratiques de RH
- Mener des campagnes de sensibilisation interne et externe
- Créer des espaces de dialogue et de concertation
- Créer des services spécialisés

01

02

03

# Table ronde

**L'accessibilité des services :  
les enjeux, partage de bonnes pratiques,  
les leviers d'actions**



# Pour aller plus loin...

51



- **Plan wallon de lutte contre le racisme**  
<https://www.wallonie.be/fr/actualites/adoption-du-1er-plan-wallon-contre-le-racisme-38-mesures-concretes>
- **Brochure « Lutte contre les discriminations »**  
<https://ediwall.wallonie.be/vous-etes-victime-ou-temoin-de-discrimination-2024-numerique-125364?ref=>



## Centre régional d'intégration

<http://actionsociale.wallonie.be/integration/centre-regional-integration>



## Unia

<https://www.unia.be/fr>

- Mémoire : [Mémoire local 2024 | Unia](#)
- Plateforme d'e-learning *e-div* : [www.ediv.be](http://www.ediv.be)



## Journée d'étude - Collaboration entre les CPAS, les communes et les CRI - 4/6/2024

<https://www.uvcw.be/formations-cpas/4720>



## Nos formations

<https://www.uvcw.be/formations/>



## Nos webinaires en replay

<https://www.uvcw.be/formations/webinaires>



## Votre espace eCampus

Procédure de connexion :

<https://vimeo.com/518713611/f3c95176c9>



## Liège contre le racisme

<https://www.liege.be/fr/vie-communale/ville-engagee/chartes-et-labels/liege-contre-le-racisme#:~:text=Le%20texte%20est%20libell%C3%A9%20comme,les%20services%20de%20la%20Ville>

