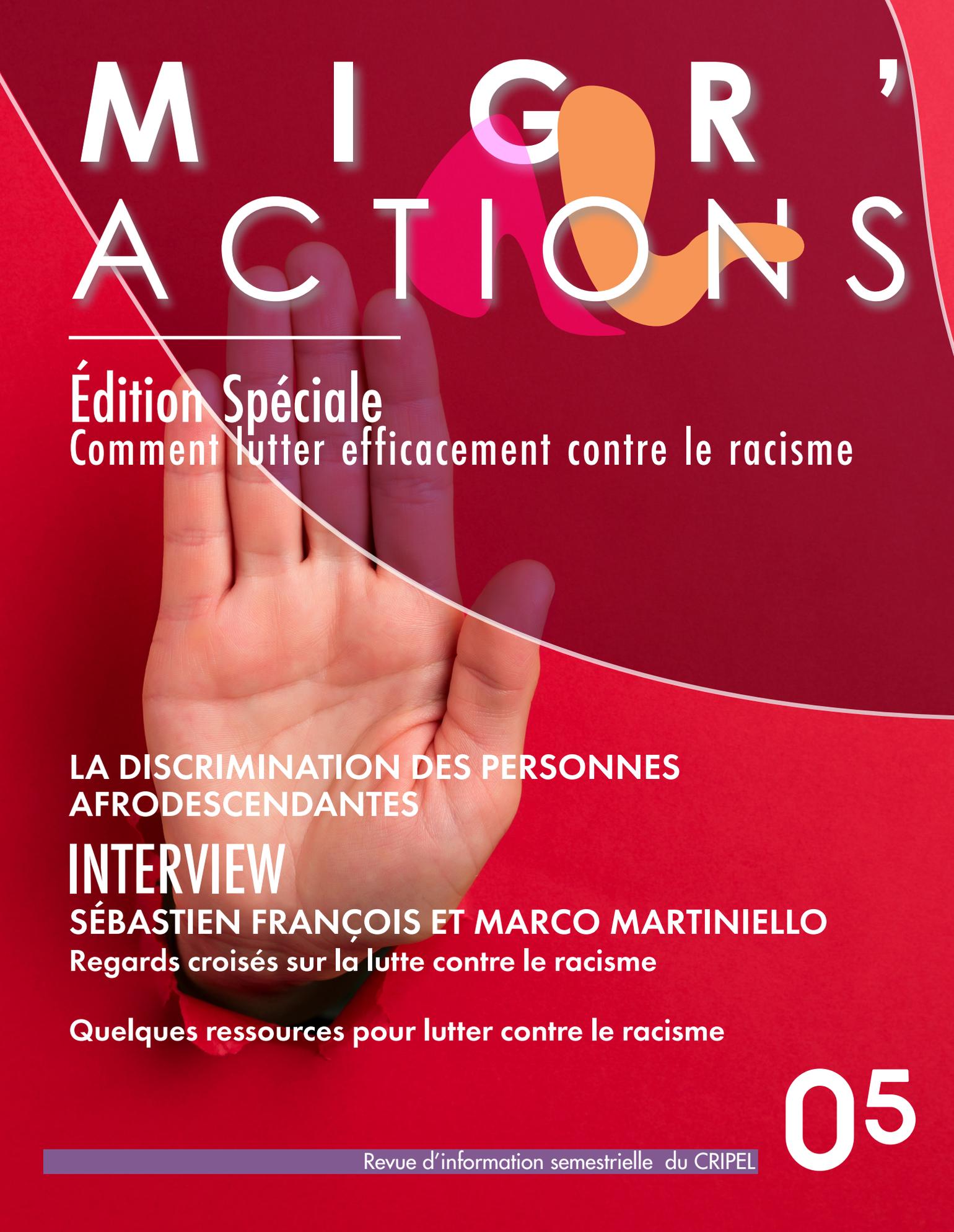


M I G R ' A C T I O N S



Édition Spéciale
Comment lutter efficacement contre le racisme

LA DISCRIMINATION DES PERSONNES
AFRODESCENDANTES

INTERVIEW

SÉBASTIEN FRANÇOIS ET MARCO MARTINIELLO
Regards croisés sur la lutte contre le racisme

Quelques ressources pour lutter contre le racisme

Ressources photos :
www.istock.be
www.pexels.com

Imprimerie Off7 - 4^{ème} Avenue 26, 4040 HERSTAL

ÉDITO

Dans notre société, de nombreuses personnes sont confrontées, régulièrement, à des situations d'injustice. Le genre, l'orientation sexuelle, le handicap, les convictions religieuses,... engendrent encore incompréhension, stigmatisation, discrimination. La lutte contre le racisme s'inscrit donc dans un panorama plus vaste : l'égalité entre tous les individus. Cette nouvelle édition du Migr'Actions se focalise essentiellement sur les discriminations vécues par les personnes étrangères ou d'origine étrangère ; une population que le CRIPEL accompagne dans son parcours d'intégration et/ou dans le cadre d'un accompagnement plus spécifique.

À partir des années 1980, la Belgique commence à se positionner face aux questions d'inclusion sociale des personnes étrangères. Si des textes de lois émergent, rendant illégal certains comportements, ceux-ci continuent bien souvent d'exister mais de manière moins ostensible.

Encore récemment, Unia (institution publique indépendante qui lutte contre la discrimination et défend l'égalité des chances) a démontré que la lutte contre le racisme restait un combat essentiel de notre époque (cfr. article en page 06). Les études menées par cette institution constituent de précieuses sources d'information mais renvoient également à des pistes d'actions concrètes.

« Comment combattre efficacement le racisme en Belgique ? » Marco Martiniello et Sébastien François ont accepté de partager leur expertise sur la question dans une interview à retrouver en page 10.

Depuis de longues années, les associations et militant.e.s de la cause redoublent d'imagination en développant continuellement des outils de sensibilisation afin d'améliorer le « vivre-ensemble ». Une sélection de ces ressources sont à découvrir en page 34.

La volonté de contribuer à l'élaboration d'une société plus juste anime nombreuses associations telles que « Vie Féminine » (cfr. article en page 14) ou encore « Média Animation » (cfr. article en page 26).

Enfin, cette édition souhaite mettre en avant le projet « Devenir Propriétaire Solidaire », soutenu par le CRIPEL. Ce projet sensibilise les propriétaires à la discrimination au logement et accompagne les locataires au niveau social, administratif, financier,...(cfr. article en page 36)

SOMMAIRE



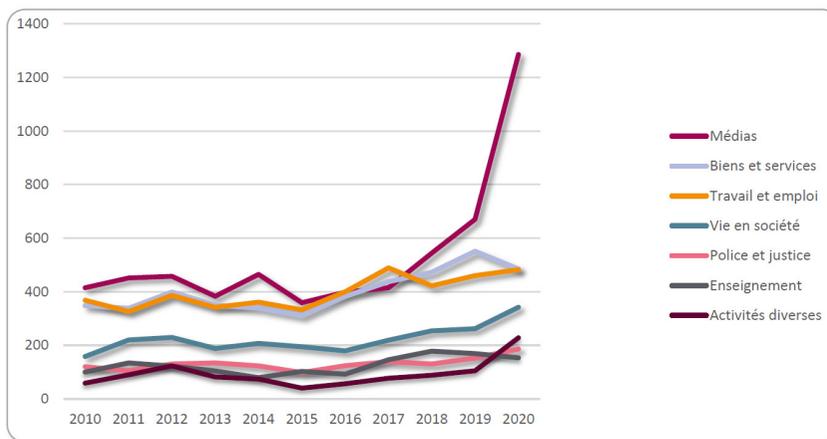
ÉDITION SPÉCIALE : COMMENT LUTTER EFFICACEMENT CONTRE LE RACISME

La discrimination des personnes afrodescendantes	06
Interview : Sébastien François et Marco Martiniello	10
Regards croisés sur la lutte contre le racisme	
Séance d'infos du CRIPEL	14
Discriminations multiples et intersectionnalité	
L'évolution de l'antiracisme dans notre société :	20
un chemin, encore long, pour s'éloigner du déni.	
L'invisibilité des communautés asiatiques dans le cinéma occidental :	26
quel pouvoir a le cinéma sur notre imaginaire ?	
Territoire Interculturel	32
Quelques ressources pour lutter contre le racisme	34
Lutter concrètement contre la discrimination :	
louer votre bien via le projet « Devenir propriétaire solidaire »	36
Infos pratiques sur le CRIPEL	43

LA DISCRIMINATION DE PERSONNES

un fléau ancien qui connaît un regain d'intérêt dans le débat public, tant sur le plan international que national.

Graphique 2 : Evolution des signalements relatifs aux critères dits « raciaux » (domaines principaux)



Des chiffres relativement faibles à interpréter avec prudence...

Les signalements reçus par Unia ne constituent que le sommet de l'iceberg. Il y a une grande zone d'ombre car beaucoup de cas ne sont pas rapportés.

Entamer une procédure judiciaire requiert certaines connaissances et compétences. Il faut connaître ses droits et l'existence d'institutions comme Unia ou l'aide de première ligne, oser frapper à une porte et raconter son histoire, être capable de chercher et de comprendre un conseil juridique... En outre, la confiance dans les institutions et le pouvoir judiciaire sont également nécessaires. De plus, la procédure peut parfois sembler lourde, longue et coûteuse. Elle demande donc, de la part des personnes qui sont victimes, un engagement et une forte détermination.

Une procédure judiciaire se heurte également souvent à la nécessité d'apporter des éléments de preuve permettant d'étayer le dossier. Malgré les dispositifs légaux et certains outils existants, cela reste trop souvent un obstacle. Enfin, une procédure judiciaire reste pertinente pour sanctionner des situations individuelles de discrimination raciale ou de racisme.

Par contre, il est beaucoup plus rare, voire exceptionnel, qu'elle soit utilisée pour aborder des enjeux qui

relèvent de discriminations raciales (ou autres) plus systémiques ou structurelles. Il y a là certainement un champ à investir dans le futur.

S'il faut considérer le recours à la loi, et donc à la procédure judiciaire, comme un moyen parmi d'autres comportant des limites, il n'en reste pas moins qu'il constitue un outil indispensable, qui permet à la société de stigmatiser des comportements qu'elle estime inadmissibles, cela permet aux victimes d'obtenir réparation et donne des balises pour éviter, autant que faire se peut, que ce type de comportement ne se reproduise à l'avenir. En ce sens, certaines décisions de justice peuvent favoriser des changements plus structurels.

Mais la loi ne permet pas uniquement d'aller en justice. Elle sert aussi de levier dans les négociations. Les solutions négociées, trouvées par Unia, permettent de stopper une situation individuelle de discrimination et veillent à changer les mentalités d'une école, d'un employeur, d'une administration communale, d'un centre de fitness, d'un restaurant... Unia trouve beaucoup plus de solutions par la négociation que par le recours à la justice.

ON AFRODESCENDANTES :

L'actualité nous rappelle régulièrement les inégalités et les discriminations auxquelles sont confrontées les personnes afrodescendantes. Le racisme et les discriminations peuvent se manifester autrement selon le groupe ou les personnes visées.

Si les stéréotypes et les préjugés diffèrent à l'égard de ce groupe, leur place dans la société l'est également. Une distinction qui demande des approches diverses. C'est pourquoi Unia étudie dans ce rapport les discriminations auxquelles ce groupe fait face.

Médias

Les médias englobent aussi bien la presse écrite, la radio et la télé que les réseaux sociaux et internet. Les signalements reçus par Unia concernent surtout les discriminations sur internet.

Biens et services

Les signalements dans ce domaine rapportent en majorité les problèmes d'accès au logement et surtout, de refus de visite, de location ou de vente par des agences immobilières ou des propriétaires. Ainsi, des candidats au nom ou à l'accent étranger restent souvent sans nouvelles au sujet de leur candidature. Pour le reste, on observe surtout des dossiers touchant à l'HORECA et aux transports. Les premiers concernent des refus d'accès ou de service à des clients ainsi que des remarques racistes. Dans les transports, il s'agit, par exemple, du comportement d'un agent lors d'un contrôle de billets ou d'un chauffeur qui ne s'arrête pas ou fait des remarques inappropriées.

En matière de logement, Unia est favorable à des tests de situation. Pour les victimes, il reste très difficile de prouver la discrimination. C'est pourquoi Unia a créé un outil qui permet de réaliser soi-même un test de situation si l'on pense être défavorisé dans la recherche d'un logement.

Vous trouverez **le test de situation** sur leur site internet :

<https://www.unia.be/fr/sensibilisation-et-prevention/outils/prouver-une-discrimination-raciale-au-logement-comment-le-prouver>

Travail et emploi

Les signalements reçus par Unia traitent surtout les cas de discrimination à l'embauche et de licenciement ainsi que d'organisation et de conditions de travail (ex. : horaires et répartition des tâches, surtout dans le cas de tâches pénibles).

L'analyse du Monitoring socio-économique montre que la situation des personnes afrodescendantes sur le marché de l'emploi est difficile. Le contraste entre leur niveau élevé de formation et leur faible taux d'emploi est frappant. Pour ces personnes, faire de longues études est moins bénéfique, tant en ce qui concerne le salaire que l'accès à l'emploi.

Ces constats tirés du Monitoring socio-économique rejoignent d'autres recherches et révèlent des problèmes structurels qui méritent de plus amples recherches.

Il est nécessaire de comprendre les mécanismes qui se dissimulent derrière ces problèmes pour pouvoir adopter une approche ciblée, avec des mesures politiques spécifiques.

Lorsque les problèmes sont connus depuis longtemps, comme la laborieuse reconnaissance des diplômes étrangers (lente, coûteuse et compliquée), il est temps d'agir de toute urgence.

Unia est partisan d'actions positives* sur le marché de l'emploi, et plaide par ailleurs pour l'usage des tests de situation qui ont déjà fait l'objet de plusieurs recommandations et avis.

*actions positives = des entreprises donnent un coup de pouce à certains groupes de la population, sans discriminer les autres candidats, sous-représentés, à deux conditions : les candidats doivent présenter des compétences, des aptitudes et des diplômes équivalents et cette priorité ne doit pas se faire de manière automatique.

Dans ses recommandations, Unia évoque encore l'importance du **data mining***, qui est un moyen de détecter des risques de discrimination de manière proactive. Les tests de situation, les actions positives et le **data mining** peuvent être appliqués de manière ciblée à divers publics et donc aussi aux personnes afrodescendantes.



* Le data mining désigne le processus d'analyse de volumes massifs de données et du Big Data sous différents angles afin d'identifier des relations entre les data et de les transformer en informations exploitables.

Mais la sensibilisation, la formation et la prévention sont aussi des instruments utiles. Unia plaide pour rendre obligatoire une politique de prévention et a mis au point **eDiv**, un outil en ligne gratuit pour épauler les entreprises et les administrations publiques dans ce domaine (voir www.ediv.be). Les administrations publiques devraient donner le bon exemple. Elles pourraient le faire en insérant dans le règlement de travail une clause de non-discrimination portant sur les comportements au travail (interdisant notamment d'utiliser un vocabulaire raciste).

Police et justice

Le nombre de signalements impliquant la police et la justice est relativement réduit, alors que les problèmes dans ce domaine attirent régulièrement l'attention et sont dénoncés. Avec Black Lives Matter, la relation entre la police et les personnes afrodescendantes s'est retrouvée plus que jamais au premier plan. Unia a déjà souligné précédemment que la police devait reconnaître la dure réalité du profilage ethnique.



Enseignement

Les résultats de l'enquête PISA montrent que notre système d'enseignement fait partie des plus inégalitaires des pays de l'OCDE.

17% des élèves de nationalité belge fréquentent l'enseignement professionnel contre plus de 35% des élèves de nationalité congolaise. Ces chiffres ne donnent pourtant qu'une image limitée. En effet, en prenant l'exemple de la nationalité, ils portent uniquement sur la nationalité et non pas l'origine et ce, sur une seule année scolaire.



Les experts du WGEPAD établissent quelques recommandations à ce problème. Ils demandent tout d'abord une étude approfondie de la problématique. Ils plaident aussi pour que les enseignants soient formés au racisme et aux stéréotypes inconscients et évalués par rapport à cela. Ils demandent par ailleurs des processus et des critères transparents qui doivent tenir compte du rôle que peuvent jouer les stéréotypes inconscients lors de l'orientation des élèves et de la présentation des perspectives professionnelles. Les parents doivent être informés clairement. Enfin, des initiatives sont aussi nécessaires dans le secteur pour accroître la diversité à l'aide d'objectifs clairs et mesurables.

Unia plaide pour lutter contre la ségrégation dans l'enseignement, pour s'atteler à une orientation positive pour tous les élèves, pour s'attaquer résolument au harcèlement et pour former correctement les enseignants afin d'en faire des acteurs d'un enseignement inclusif.

Le lien entre les discriminations, les inégalités et notre histoire coloniale est particulièrement tangible dans l'enseignement. Tout comme dans d'autres domaines, on constate que les personnes afrodescendantes y subissent du racisme et sont également confrontées à des inégalités structurelles (tout comme l'ethnostratification sur le marché du travail). D'autre part, c'est aussi à l'école qu'est transmise la connaissance de notre histoire coloniale, ce qui suscite de nombreuses critiques.

Les participants d'une étude menée par la Fondation Roi Baudouin plaident pour un enseignement sur l'Afrique exempt de tout misérabilisme et dépassant la seule période coloniale. **C'est pour eux une question de reconnaissance et de justice historique.**

Il existe une forte demande pour intensifier et améliorer l'enseignement sur la colonisation. Il est encore trop tôt pour voir les résultats des initiatives récentes des différentes communautés. Il faudrait planifier dès maintenant un suivi et une évaluation de ces initiatives. C'est la seule manière de vérifier si l'objectif d'une meilleure transmission du savoir sur la colonisation a réellement été atteint.

Il est primordial que l'histoire coloniale ne soit pas seulement enseignée comme un fait historique révolu, mais que son lien avec le racisme contemporain soit également abordé.

Par ailleurs, le travail mené pour faire prendre conscience de la force des stéréotypes est aussi un élément dans la lutte contre les discriminations et les inégalités. Il est important non seulement dans l'enseignement, mais aussi dans tous les secteurs. C'est pourquoi Unia préconise une formation et une sensibilisation d'acteurs clés de la société, comme la police, les professionnels des ressources humaines, les agences immobilières et les agences d'intérim.

Résumé du **rapport d'Unia** sur les discriminations à l'encontre des personnes afrodescendantes (2022).



Un double problème se pose dans l'enseignement : d'une part, les inégalités structurelles auxquelles se heurtent les personnes afrodescendantes et d'autre part, la mauvaise transmission du savoir sur l'histoire coloniale.

SÉBASTIEN FRANÇOIS

« Je travaille au Service politique et société d'Unia depuis 2018. Dans ce cadre, j'ai l'occasion de suivre certains dossiers en lien avec la question du racisme (Journées de l'antiracisme de la FWB, Plan national d'action contre le racisme, mise en place d'une Commission d'accompagnement racisme au sein d'Unia). »



Pensez-vous que la société belge a encore des efforts à faire afin de lutter contre le racisme ?

S.F. : Nous venons de loin, des progrès ont été accomplis en 40 ans, depuis l'adoption en 1981 de la loi antiracisme (Loi Moureaux). Si, de nos jours, le racisme peut encore être très violent, il est souvent plus subtil et moins visible qu'il y a quelques décennies. Si l'on se réfère à nos chiffres en la matière, nous observons qu'Unia a ouvert 897 dossiers concernant les critères raciaux en 2021, ce qui représente 32,4% des dossiers traités par notre institution ce qui n'est pas rien. Il est à noter que pour certains domaines, l'évolution sur **les sept dernières années (2014-2021) témoigne de hausses particulièrement inquiétantes**. Ainsi, les dossiers liés aux messages de haine et crimes de haine dans l'espace public ont augmenté de 106%, soit un doublement des dossiers ouverts sur ce laps de temps. De nombreuses recherches conduites par Unia ces dernières années démontrent par ailleurs que notre société reproduit d'année en année, de génération en génération des inégalités, de l'ethno-stratification, de la ségrégation qui se combinent d'ailleurs avec le genre et le statut socio-économique. Ceci illustre le caractère éminemment structurel des discriminations raciales qui traversent encore largement notre société aujourd'hui.

M.M. : Bien sûr! La Belgique, comme d'autres pays, ne doit pas baisser la garde contre la montée et la banalisation du racisme. Nous attendons le plan fédéral de lutte contre le racisme depuis plus de 20 ans. Les lois belges contre le racisme et les discriminations sont bonnes sur le papier mais ne sont pas suffisamment appliquées. **Il reste difficile pour les victimes de racisme et de discriminations d'avoir gain de cause devant les tribunaux**. Or, nous savons que les discriminations raciales sont nombreuses dans pratiquement tous les secteurs de la vie en société (logement, emploi, éducation, santé, sport, etc.).

Par ailleurs, tout le monde n'est pas vraiment convaincu ni de l'existence du racisme, ni de la nécessité de lutter contre lui. Un effort important doit être fait au niveau de l'éducation de l'ensemble de la population pour expliquer que tant qu'il y aura des actes de racisme, notre démocratie sera malade.

Au cours de votre expérience, avez-vous remarqué une évolution dans la manière de combattre le racisme en Belgique ?

S.F. : Traditionnellement, la lutte contre le racisme en Belgique était portée par un certain nombre d'associations subsidiées et d'organismes ayant clairement pignon sur rue.

LE RACISME

Depuis quelques années, nous observons l'apparition d'une nouvelle génération de structures auto-organisées et de jeunes militants qui dénoncent parfois plus frontalement qu'auparavant les discriminations dont ils sont victimes et portent de nouvelles revendications. Cette évolution a également fait émerger de nouvelles thématiques comme le passé colonial belge et la nécessité d'y porter un regard critique.

M.M. : L'arsenal juridique s'est amélioré au départ de la loi Moureaux et c'est une bonne chose. Toutefois, j'ai parfois l'impression que nous sommes souvent face à des discours antiracistes de façade qui conduisent à de belles campagnes de communication pour le respect, la diversité et contre le racisme mais qu'il est plus difficile de prendre réellement le problème à bras le corps. Et ça, c'est moins positif.

Une autre évolution positive est l'émergence d'activités et d'une nouvelle génération de militant.e.s, notamment afrodescendants, qui se mobilisent pour la reconnaissance de l'héritage de la période coloniale sur le racisme d'aujourd'hui. La lutte contre le racisme n'est plus aujourd'hui le seul combat pour les droits des immigrés comme dans les années 1980, mais aussi la lutte contre toutes les formes de racisme qui trouve en partie ses racines dans le colonialisme.

Quel type d'action vous semble être le plus pertinent pour avoir un impact réel en matière de lutte contre le racisme ? Quelle méthodologie devrait être employée ?

S.F. : Poursuivre et sanctionner les comportements individuels répréhensibles est bien sûr une nécessité mais ça ne suffira pas pour éradiquer le racisme et changer durablement les mentalités au sein de la société.

Les réponses pénales ne sont qu'un des moyens de lutter contre le racisme aux côtés d'un travail de fond d'éducation, de formation, de sensibilisation, de co-construction, d'actions positives et d'encouragement de la diversité et de l'égalité. La réponse passe, selon nous, par une action résolue et coordonnée des différents niveaux de pouvoir. C'est la raison pour laquelle Unia plaide depuis 20 ans pour l'adoption d'un plan ambitieux d'action interfédéral contre le racisme.

M.M. : Il est impossible de répondre à cette question en quelques lignes. Il n'y a pas **UN SEUL TYPE** d'action prioritaire. La lutte contre le racisme doit être menée de front aux niveaux juridique, politique, éducationnel et social. Ainsi, il ne suffit pas de dire qu'on n'est pas raciste, il faut se dire antiraciste et agir en conséquence dans nos relations sociales.

MARCO MARTINIELLO

« Je fais de la recherche depuis plus de 35 ans sur les questions liées aux migrations internationales et donc aussi sur le racisme.

Comprendre et expliquer comment fonctionne le racisme est un moyen de lutter contre cette forme particulière de domination et d'exploitation.

Par ailleurs, je suis aussi administrateur d'une asbl qui lutte contre le racisme dans le sport, par le biais notamment de formations et de campagnes de sensibilisation dans les milieux sportifs. »



Lorsque nous sommes les témoins d'un acte raciste, nous avons le devoir de réagir pour ne pas laisser penser que le racisme est normal et banal. Nous devons nous lever contre le racisme partout où il se manifeste, que ce soit en famille, dans notre cercle d'amis ou de collègues ou encore dans l'espace public. Ces micro-réactions contre le racisme ne remplacent pas les actions politiques, juridiques ou éducationnelles mais elles sont néanmoins cruciales. La vigilance antiraciste dans les relations sociales est devenue le premier rempart contre la banalisation et la normalisation du racisme.

Certaines associations et collectifs prônent le fait d'être racisé pour parler de racisme, qu'en pensez-vous ?

S.F. : S'il est indéniable que les personnes dites « racisées » doivent être à la pointe des combats contre le racisme, raison pour laquelle nous faisons nôtre le principe « nothing about us without us » et que nous appelons à un financement structurel des associations de lutte contre le racisme qui en sont aujourd'hui largement exclues, nous pensons que la lutte contre le racisme est l'affaire de tous et que chacun a un rôle à jouer pour combattre ce fléau.

M.M. : Je ne suis pas d'accord avec cette affirmation, mais il est vrai que les voix des personnes racisées n'ont historiquement pas assez été entendues et c'est toujours le cas aujourd'hui. Donc je suis en faveur de l'inclusion des personnes racisées dans les débats et actions autour du racisme sur le même pied que les autres citoyen.ne.s d'origines diverses. Mais le racisme est l'affaire de la société dans son ensemble et préconiser que la parole sur celui-ci doit être univoque n'a pas de sens et peut même être contre-productif.

La lutte contre le racisme doit être un combat où toutes et tous, personnes racisées et non-racisées, s'unissent pour la construction d'une société sans domination raciale. Certes, je n'ai jamais fait personnellement l'expérience du racisme comme une personne afrodescendante, je ne peux donc pas parler au nom des victimes de racisme, mais je pense modestement être en mesure de comprendre comment le racisme fonctionne au niveau sociétal et institutionnel grâce aux outils de mes disciplines scientifiques.

FATOU EST NOIRE.
ET POUR VOUS, ÇA S'ARRÊTE LÀ ?

RÉDUIRE UNE PERSONNE À UNE IDENTITÉ UNIQUE,
C'EST LE DÉBUT DU RACISME !

LE RACISME,
VOUS VALEZ
MIEUX QUE ÇA !



**Séance d'infos
du CRIPEL**
**Discriminations multiples
et intersectionnalité**

Dans un monde aux mentalités n'évoluant que trop lentement, où les inégalités sont multiformes et permanentes depuis des siècles, toute analyse de ces dernières se doit de conjuguer pertinence et nuance afin d'éviter les raccourcis caricaturaux et les attaques frontales sans nuance. Pour ce faire, divers axes d'approche sont à prendre en compte et celui qui est généralement considéré comme le plus pertinent aujourd'hui est celui de « l'intersectionnalité ». C'est précisément à ce concept central que le **CRIPEL (Centre Régional pour l'Intégration des Personnes Étrangères ou d'origine étrangère de Liège)** a consacré une séance d'information au cours de laquelle la thématique globale de « **Discriminations multiples et intersectionnalité** » a été décortiquée. Avec en point de mire, la double volonté de dénoncer une réalité et de faire évoluer les esprits.

L'exposé central de la visioconférence du CRIPEL, confié à Solange Unuhoza de Vie féminine, avait pour titre « Les trois systèmes de domination ». Selon son exposé qui, statut oblige, s'articule autour de l'axe de la lutte pour l'égalité entre hommes et femmes, trois systèmes de domination cohabitent.

Le premier d'entre eux est **le patriarcat** qui se fonde sur une logique prônant la domination des hommes sur les femmes ou, à tout le moins, la supériorité des compétences dites masculines sur celles dites féminines.

Le deuxième système de domination est **le capitalisme** qui exploite ces rôles traditionnels pour en tirer profit, avec une main-d'œuvre féminine globalement moins bien payée et davantage sujette aux temps partiels.

Enfin, le troisième système discriminatoire est **le racisme** basé sur la peur de l'autre, la crainte de devoir partager et le sentiment de rejet vis-à-vis des personnes d'une « autre culture ». Avec un racisme ordinaire (basé sur des différences de langue, d'ethnie, de culture, de religion) qui génère des discriminations dans l'accès à l'emploi, à la vie sociale et à la vie culturelle.

Des systèmes de discrimination complémentaires

Ces trois systèmes de domination et de discrimination interagissent et renforcent mutuellement leurs logiques pour maintenir les individus dans des situations d'exploitation. De plus, ces logiques créent des rapports de force au sein même des trois catégories victimes : entre les femmes victimes du patriarcat, entre les pauvres victimes du capitalisme et entre les étrangers victimes du racisme. Et, malheureusement, si différents mouvements sociaux ont lutté et luttent encore contre ces trois formes d'exploitation, aucun ne s'est jamais attaqué à celles-ci simultanément.

Ainsi, par exemple, les luttes contre le capitalisme et ses rapports de production se sont appuyées sur le principe que libérer les travailleurs impliquerait de facto de libérer également les femmes, ce qui s'est révélé erroné. Et une question de base s'affiche donc comme cruciale : peut-on lutter pour l'émancipation des femmes, c'est-à-dire contre le patriarcat, sans s'attaquer conjointement aux oppressions économiques et racistes, en plus des oppressions sexistes ? D'autant qu'un bref coup d'œil transversal révèle à quel point ces systèmes de discrimination sont parallèles et complémentaires.

3 modèles dominants

Dans les faits, les trois systèmes de domination s'ancrent dans la logique de l'inégalité de principe qui se décline sous différentes formes. Elle est donc basée tantôt sur **le sexe**, tantôt sur le **statut socio-économique**, tantôt sur l'**origine ethnique**, réelle ou supposée (nationalité, religion, culture, couleur de peau,...).



À partir de cette logique, les trois systèmes entretiennent des rapports hiérarchiques et de pouvoir successivement en faveur des hommes, des riches et des blancs, et en défaveur des femmes, des précarisé.e.s et des racisé.e.s. Le modèle dominant qui découle de chacun de ces critères de discrimination est un modèle patriarcal et familialiste (sexe), un modèle capitaliste et bourgeois (classe) et un modèle blanc et occidental (race).

À ces trois modèles dominants correspondent autant de formes prises par le système de domination, tant au niveau individuel qu'aux niveaux collectif et institutionnel. Celles-ci conjuguent violence, invisibilité et paternalisme. Dans le système basé sur le sexe, cohabitent ces volets violence (violences à l'égard des femmes, antiféminisme, etc.), invisibilité (répartition inégalitaire des tâches, offre d'emploi segmentée, etc.) et paternalisme (taquinerie, compliments, etc.). Dans le système basé sur la classe, il y a également violence (mépris, immixtion dans la vie privée, etc.), invisibilité (fiscalité, mesures administratives, mesures publiques impayables pour les faibles revenus, etc.) et paternalisme (conditions de l'aide sociale, charité, etc.). Et enfin, au niveau de la race, on retrouve pareillement la violence (injures, agressions, etc.), l'invisibilité (dans les médias, au niveau du droit de vote, etc.) et le paternalisme (infantilisation, etc.).

Le vécu des individus comme base

Comment, face à ce tableau, envisager les interactions entre ces trois systèmes ? Trois principaux modèles appréhendent précisément ces interactions.

Le premier est axé sur l'analogie. Son concept central est que **les trois systèmes de domination sont bâtis sur les mêmes rapports de pouvoir hiérarchiques**, avec le plus souvent une légitimation biologique et une base matérielle à l'exploitation.

Le deuxième modèle est arithmétique et son concept central est que les dominations s'ajoutent les unes aux autres comme autant de désavantages et de handicaps. Cette vision aboutit à un **modèle opposant un super dominant cumulant tous les avantages (homme, blanc, riche) et une super dominée additionnant tous les désavantages (femme, noire, pauvre)**. Avec, entre les deux, toute une série de formules intermédiaires.

Enfin, **le troisième modèle est celui de l'intersectionnalité**. Son concept central est que **les dominations ne s'additionnent pas arithmétiquement, mais se combinent de manière différente selon la situation de chacun.e dans les trois systèmes**. Le vécu des individus est la base de ce modèle et ces dominations se jouent donc différemment et peuvent prendre des directions contraires. Les femmes blanches bourgeoises ont, par exemple, lutté pour le droit à l'avortement et à la contraception, alors que, dans le même temps, les femmes noires pauvres étaient contraintes à des stérilisations forcées.

Éviter un modèle unique d'émancipation

Il est important de souligner que les trois systèmes de domination s'enracinent dans le contexte d'un monde globalisé. Capitalisme, patriarcat et racisme s'exercent partout. Sur le plan international, les relations Nord-Sud offrent donc une configuration supplémentaire des trois systèmes de domination (division indigènes/autochtones, émigration/immigration, etc.) qu'on ne peut négliger si on veut lutter simultanément contre eux. Face à cette situation, les solidarités entre femmes doivent, par exemple, tenir compte de différents niveaux : Nord/Sud, blanches/racisées, favorisées/précarisées, jeunes/âgées, etc. Et les objectifs doivent donc aussi être que l'émancipation des unes ne se fasse pas au détriment des autres (blanches contre noires, femmes du Nord contre femmes du Sud, etc.) et que les différentes dominations ne soient pas remplacées par un modèle unique d'émancipation qui soit bourgeois, occidental, laïc, hétéronormatif, etc.

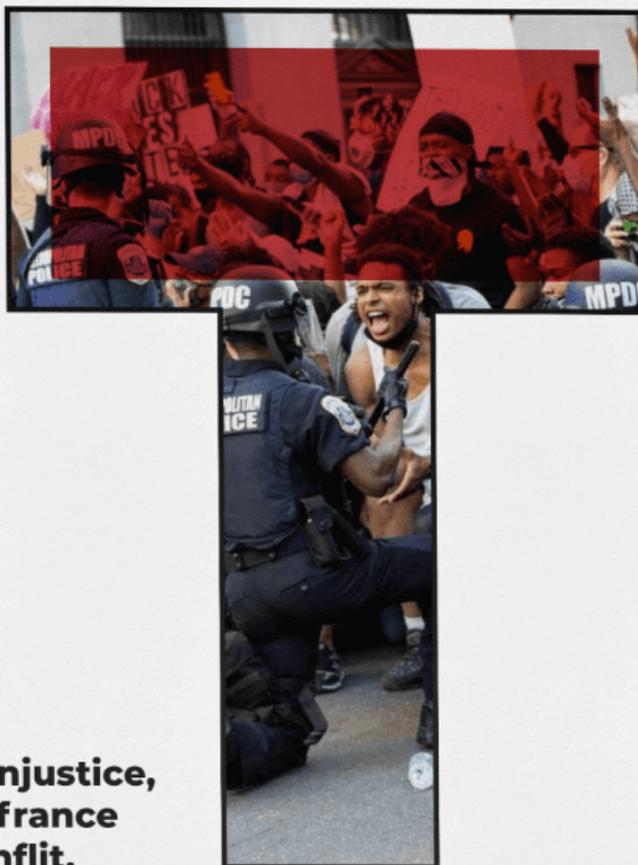
Dominique Watrin

DisCRI ASBL - place Gustave Falmagne 5, 5000 Namur

Tous les deux ans, **WBCOM'** met à l'honneur la communication des administrations, des institutions, des organismes chargés de missions d'intérêt général avec la remise des **Awards** de la communication publique.

La dernière édition de remise des **Awards** de la communication publique a eu lieu le **22 avril 2022** à la bourse de commerce de **Namur** (place d'Armes). **59** dossiers de campagne ont ainsi été introduits pour cette **3^{ème}** édition. **Hungry Minds** a remporté des prix avec sa campagne **Le racisme ne mène nulle part** pour la **Fédération Wallonie-Bruxelles**.

Le racisme ne mène **NULLEPART**



**Sauf à l'injustice,
à la souffrance
et au conflit.**

Et si on en finissait
avec les idées reçues ?

NULLEPART.BE

 **FÉDÉRATION**
WALLONIE-BRUXELLES



L'ÉVOLUTION DE L'ANTIRACISME

DANS NOTRE SOCIÉTÉ :

**un chemin, encore long,
pour s'éloigner du déni.**



Les théorisations du mouvement féministe distinguent son évolution sur le siècle écoulé à partir de trois "vagues féministes" successives :

Une première au début du siècle pour l'égalité en droits entre les femmes et les hommes, une seconde dans les années 60 d'avantage axée sur la réappropriation du corps des femmes (à travers notamment les droits sexuels et reproductifs) et une troisième qui, à partir des années 90, s'attaque à la matrice hétérosexiste plus large qui produit des minorités de genre.

Si le modèle est évidemment réducteur et tend à susciter des critiques, il s'est malgré tout imposé dans les études de genre. Il n'existe pas dans l'antiracisme francophone un regard qui soit autant partagé sur l'évolution du mouvement. Est-ce parce que celui-ci a peu changé à travers le temps ?

L'hypothèse défendue dans cet article est que ce sont davantage les conditions de réception du discours qui ont évolué. En effet, que l'on relise Frantz Fanon ou James Baldwin, leurs propos ne dénoteraient pas au sein du champ antiraciste contemporain.

Dès lors, l'évolution de l'antiracisme politique s'inscrit surtout en creux :

dans les conditions de réception de la société dans laquelle il se déploie et dans sa capacité à faire accepter ses luttes au sein de cette société. Cette analyse de l'évolution du contexte s'axera principalement sur la Belgique francophone.

Au sortir de la seconde guerre mondiale, puis de la période de décolonisation, la Belgique a globalement considéré le problème du racisme comme réglé. Nous avons contribué au génocide des Juifs et des Roms, nous venions à peine de mettre fin à la colonisation, politique explicite d'organisation raciale de la société, mais il convenait maintenant de ne plus parler de cela. Il est courant en Europe d'affirmer que la race n'existe plus depuis le traumatisme du nazisme et la prise de conscience de l'innocuité biologique du concept de race pour le genre humain. Pourtant, pendant 15 à 20 ans après la fin de la seconde guerre mondiale, c'est toujours sur une politique de la race que se fonde la colonisation.

Les restaurants, magasins, musées et autres institutions publiques dans les centres villes du Congo sont fermés aux Noirs. C'est ce qui est écrit sur les panneaux à leur entrée.

la société belge était maintenant confrontée au fait que le racisme semblait subsister en son sein.

On constatait finalement que des personnes ayant grandi dans un contexte colonial en étaient toujours imprégnées. Pour autant ce n'est que la partie visible de l'iceberg qui est

alors prise en compte : les insultes et les violences à caractère raciste doivent cesser. C'est un premier jalon dans cette évolution de la réception du discours antiraciste.

Or, fonder une organisation sociale sur base de la couleur de peau, c'est bel et bien une organisation consciemment raciste.



Il se matérialise en Belgique avec la Loi Moureaux, du nom de son initiateur, en 1981. Avant cela, comme le soulignait **Radouane Bouhlal** directeur du MRAX en 2011 pour l'anniversaire des 30 ans de la loi, **“En Belgique comme dans beaucoup de pays, on pensait qu'on avait le droit d'exprimer une certaine hostilité à l'égard des gens d'origine étrangère par exemple”**. **C'est de cette époque que l'on tire l'expression qui s'impose par la suite “le racisme n'est pas une opinion mais un délit”**.

À posteriori, on pourrait dire que les faits de violence et de harcèlement racistes venaient rendre visible une dimension structurelle d'un phénomène que l'on préférerait ne pas voir. Dans ce contexte, retirer le symptôme du mal permettait de prolonger l'illusion que celui-ci n'existait plus. Et si des faits manifestement racistes se produisent encore après cela, ça ne pouvait qu'être le fait de “mauvaises” personnes qu'il convenait donc de punir.

Mais nous avons préféré jeter un voile pudique sur cette période, et ne pas l'envisager pour ce qu'elle était. Cette illusion a pu durer quelque temps car la présence coloniale disparaissant des pays du Sud, les populations européennes blanches étaient globalement beaucoup moins en contact avec des personnes non-blanches. Cela a changé à la faveur des vagues migratoires organisées, afin d'apporter de la main d'œuvre à notre industrie qui en nécessitait.

En Belgique, on pense notamment aux accords avec le Maroc. Le développement de minorités raciales au sein de notre société belge a changé la donne :

On tend ainsi vers une version morale de l'antiracisme aux dépens d'une vision que l'on pourrait qualifier de politique ou de structurelle. Alors qu'il y avait eu un refoulement social de la question raciale, cette nouvelle étape revient à déplacer, voire élargir, ce refoulement au niveau individuel. Le racisme n'existe pas pour la société dans son ensemble, il convient donc qu'il n'existe pas pour les individus.

C'est à ce moment que se lance en France SOS Racisme, qui suscitera la création d'un équivalent belge.

La campagne phare du mouvement sera le fameux...



Le discours de celle-ci cherche à établir l'égalité du genre humain, "blanc, noir, tous les mêmes" mais sans se rendre compte de la différence de vécu entre les deux groupes et en entretenant de fait souvent une image de "sauveur blanc".

Cependant les esprits occidentaux, façonnés par une propagande coloniale durant des décennies, n'en avaient pas été expurgés comme par magie. Les violences manifestes maintenant interdites, et ceci était incontestablement un progrès, les conséquences structurelles du racisme n'en disparaissaient pas pour autant.

Les discriminations à l'embauche, au logement, les différences de traitement scolaire, l'invisibilité politique et médiatique :

tout cela va continuer à façonner la vie des résident·e·s belges racisé·e·s. Si la question des discriminations est évidemment déjà abordée dans la loi Moureaux, elle reste timide et n'est accompagnée ni de moyens, ni d'une réelle vision de la lutte contre celles-ci.

Ce qui est intéressant dans la séquence suivante, c'est que le changement viendra de l'Europe. En effet, la commission européenne, consciente que les discriminations à l'emploi sont un frein au bon développement de l'Union, va décider d'agir sur la question. Et elle va le faire à sa manière habituelle, c'est-à-dire en réunissant des groupes d'experts sur la question pour baliser et faire des propositions. Ces groupes, en ce qui concerne les questions de racisme, vont alors inclure des représentant·e·s de minorités vivant ce racisme.

Cette manière de faire qui semble relever du bon sens, à savoir interroger les personnes concernées par un problème avant de chercher à le solutionner, est pourtant totalement étrangère à la Belgique, a fortiori la Belgique francophone. Cela va mener d'ailleurs à la création au niveau européen d'ENAR (Réseau européen contre le racisme).

C'est suite à ce travail au niveau européen que la Belgique va être poussée à revoir sa copie. Elle est tenue d'adapter son arsenal législatif aux nouvelles directives européennes en termes de discrimination. Cela aboutira aux lois de 2003 et 2007 sur les discriminations. Toutefois, le problème de ces évolutions "par le haut" est qu'elles ne s'ancrent pas dans un terrain, ni dans une lutte préalable.

Ces lois contre les discriminations ne semblent avoir quasi rien changé à l'omniprésence de celles-ci pour les personnes racisées. Les chiffres d'UNIA en la matière, et ceux d'autres acteurs aussi, ne laissent planer aucun doute quant à la continuation et la perpétuation de discriminations massives. L'Etat semble en être partiellement conscient, le ministère de l'emploi écrit ceci en la matière :

"La seule protection juridique contre la discrimination ethnique n'est pas suffisante en soi. L'égalité de traitement sur le marché du travail ne peut être acquise par la seule adoption de lois. Elle doit s'accompagner de politiques de changement de mentalités".

S'il semble y avoir une conscience que le problème se situe donc bien dans un imaginaire raciste partagé qu'il s'agirait donc "d'expurger", le pouvoir public n'en tire pas pour autant toutes les conséquences qui s'imposent. En effet, chaque tentative d'attaquer ce "substrat colonial" bute sur une résistance forte, voir même un retour de bâton qui peut s'avérer extrêmement violent : le backlash.

Indéniablement la dernière décennie a été marquée par un regain de la lutte antiraciste. Si comme nous l'évoquions en introduction, les discours actuels ne sont pas forcément nouveaux, certains éléments ont toutefois changé. Il serait sans doute difficile d'être exhaustif en la matière, en voici quelques-uns qui semblent ressortir de manière plus nette que d'autres.

Il y a d'abord une évolution générationnelle. Les grands-parents de beaucoup de personnes racisées en Belgique ont grandi dans un monde colonial. Leurs parents étaient la première ou seconde génération à venir s'installer en Belgique, ne pouvaient majoritairement pas prétendre à des diplômes élevés, et étaient premièrement dans des logiques de survie. Les générations actuelles ont un autre profil : ils-elles sont nées ici, ils-elles y ont été formé-e-s et présentent même un taux global de qualification supérieur à la moyenne nationale.



Ils cochent ainsi toutes les cases qui, d'après le narratif dominant, devraient leur permettre d'être membres à part entière de la société, à égalité de droits avec les autres citoyen-e-s belges. Ils-elles ne peuvent donc que constater que ce n'est pas le cas. Croire en l'illusion de l'égalité des chances, à la fin du racisme, bref au récit que la société belge majoritaire se raconte depuis la fin de la colonisation, n'est maintenant plus possible pour la majorité d'entre eux et elles qui vivent les discriminations dans leur chair.

Par ailleurs, leur parcours éducatif leur permet maintenant de parler le langage du (contre-)pouvoir. Les militant-e-s issu-e-s des populations qui subissent le racisme exposent, dans leur langue, les populations blanches face à leur déni. Le refoulement sociétal et individuel vis-à-vis du racisme s'en trouve remis en cause. Comme tout refoulement, son exposition est extrêmement inconfortable pour les personnes qui l'avaient intégré, et provoque d'ailleurs chez eux l'activation de différents mécanismes d'autodéfense.

Toutefois la parole des personnes racisées a longtemps encore été étouffée par la relative privation d'accès aux moyens de communication. Porter cette parole, vue comme "déviant", "identitaire" voire "raciste" était souvent empêché en amont : pas de financement des associations issues des minorités post-coloniales, pas de présence dans l'espace médiatique même sur les sujets les concernant, pas de position de pouvoir auquel on les aurait laissé accéder. Un changement intervient là avec internet. Celui-ci va avoir un impact de deux natures : la mise en réseau d'abord.

Les militants de pays différents sont soudainement capables de se lire et d'échanger. Cela facilite l'émergence et la circulation de concepts et de grilles d'analyse qui seront autant de boîtes à outils pour les militants antiracistes.

Cela permet d'armer conceptuellement leur discours. Ensuite, internet offre un espace d'expression qui n'est pas conditionné aux franchissements des barrières à l'entrée que les autres canaux ont développés. Dès lors des associations peu ou pas subventionnées, parviennent maintenant à développer et diffuser des contenus.

Aujourd'hui, les coups portés dans le mur du déni se font tous les jours un peu plus marqués. Le mouvement antiraciste auto-organisé est parvenu à se faire entendre et a commencé à peser dans le débat public. Pour autant, on perçoit, en concomitance, l'effet opposé : les mécanismes de résistances se font toujours plus accentués, voire violents. Dès lors, la situation actuelle est à la croisée des chemins et il est difficile de trancher définitivement à quoi elle aboutira. En effet, le changement social n'est pas linéaire : il varie en fonction de différents critères comme la profondeur historique, l'accumulation générationnelle de ressources pour lutter, mais aussi des rapports de pouvoir qui évoluent au gré de l'évolution plus globale des contextes politique, économique et social.

Benjamin Peltier pour BePax



SERVICE

SEM

du **CRIPEL** asbl.

Le service a pour mission de maintenir **informer** le grand public, les usagers et le secteur associatif, des actions du **CRIPEL** et celles du secteur de l'intégration.

CREATION DE CONTENU

MISE EN PAGE

DIFFUSION

- > site
- > réseaux sociaux
- > newsletter ...

ACCOMPAGNEMENT

des opérateurs

- > création graphique
- > impression

REPORTAGE PHOTOS

EXPOSITIONS

Vous êtes une ILI et vous souhaitez un accompagnement pour vos visuels ?

Contactez-nous à l'adresse :

communication@cripel.be
04/220 01 11 - 04/220 01 26



**L'invisibilité des communautés
asiatiques dans le cinéma
occidental : quel pouvoir a le
cinéma sur notre imaginaire ?**

Axelle Pisuto et Cécile Goffard

Pour Média Animation

<https://media-animation.be/>

Interview d'**Olivier Meys**, réalisée le 7 février 2019, par **Axelle Pisuto**



Depuis quelques années, la question de la diversité et de la représentation des minorités (ethnique, sexuelle et de genre) provoque des remous à Hollywood. À l'heure où une partie du public revendique un cinéma différent, plus diversifié et qui reflèterait mieux l'évolution de la société, le cinéma populaire accuse du retard. C'est suite à de nombreux mouvements sur les réseaux sociaux tels que **#OscarSoWhite**, **#ExpressiveAsians**, le mouvement **#Metoo**, ou encore **#Straightwashing**, qu'Hollywood commence à prendre conscience de l'importance de représenter la diversité et de commencer à peindre un cinéma plus éclectique, à l'image de notre société.

Ainsi, en 2016, le mouvement **#OscarSoWhite** (« Oscars si blancs », en français) pointe l'inexistence d'acteur.rice.s non-blanc.he.s aux Oscars.

L'année suivante, le mouvement **#MeToo** a permis à des actrices de dénoncer le harcèlement sexuel qu'elles subissent de la part d'hommes influents du milieu comme le producteur Harvey Weinstein. Grâce aux revendications des acteur.rice.s et du grand public, le monde cinématographique met petit à petit à l'honneur des personnages plus diversifiés : en 2018, *Black Panther*, composé pour la première fois entièrement d'un casting d'acteur.rice.s noir.e.s ou métis.ses, donne enfin à la communauté noire un blockbuster où elle peut s'identifier sans être réduite aux problèmes de racisme ou de misère habituelle. Dans le milieu du cinéma, on parle même d'un tournant avant-après *Black Panther*. Mais si ce phénomène reste marginal parmi les films populaires, la question des minorités à l'écran prend place dans un débat plus global sur des questions politiques et sociales.

Même traitement pour tout le monde ?

Malgré ces quelques avancées dans l'histoire du cinéma, le chemin reste long pour arriver à une meilleure représentation des minorités. Ainsi les communautés asiatiques sont encore très invisibilisées. Victimes de whitewashing dans certains films, de racisme anti-asiatique normalisé et d'une sous-estimation de leur jeu d'acteur.rice.s, les comédien.ne.s asiatiques rencontrent beaucoup de difficultés dans leur métier.



La sortie, en 2018, de *CRAZY RICH ASIANS*, quelques mois après *Black Panther*, a permis de mettre en avant une partie de la communauté asiatique. Son synopsis est certes peu original, mais en tant que premier film hollywoodien, depuis 25 ans, avec une distribution entièrement composée de personnes d'origine asiatique, il est vu comme une victoire progressive pour les Américain.e.s d'origine asiatique qui ont longtemps été absent.e.s des écrans américains. À l'instar de *Black Panther*, qui a suscité beaucoup de fierté auprès des communautés africaines et afro-descendantes à travers le monde, *Crazy Rich Asians* pourrait constituer une étape importante dans la visibilité des Asiatiques au cinéma. Même si le film met surtout en avant des Asiatiques chinois.e.s, alors que la République de Singapour, où se déroule le récit, compte bien d'autres communautés (malaisiennes, indiennes...), gommant à nouveau la diversité asiatique.

Il est vrai qu'Hollywood a souvent exploité la culture asiatique tout en mettant les Asiatiques à l'écart, comme en atteste les versions live-action de *Death Note* (2017) ou *Ghost in the Shell* (2017), qui sont à l'origine des mangas mais dont l'adaptation à l'écran a été jouée par des acteur.rice.s occidentaux. On peut aussi citer *Doctor Strange* (2016) avec Tilda Swinton (actrice britannique) dans le rôle d'un moine himalayen. Hollywood ne prend pas souvent de risque et préfère mettre un acteur blanc bankable (qui est célèbre et dont le nom garanti par conséquent le succès) dans le rôle principal, même dans les histoires asiatiques. Cette pratique est d'autant plus problématique lorsque l'acteur blanc apparaît dans le rôle de « sauveur » venant à la rescousse des populations locales, comme dans *La Grande Muraille* (2016) avec Matt Damon, ou dans *Le Dernier Samouraï* (2003) avec Tom Cruise. D'ailleurs, Kevin Nguyen, journaliste asiatique américain, utilise l'expression « white savior problem » pour dénoncer les clichés hérités du colonialisme et l'idée d'une suprématie occidentale.

Pourtant, des Asiatiques, il y en a dans les films, mais ils et elles restent majoritairement cantonné.e.s aux seconds rôles chargés de stéréotypes grossiers. En l'absence de récits nuancés racontés par les auteur.rice.s d'origine asiatique eux-mêmes, les films entretiennent par exemple les clichés de la femme asiatique soit comme la geisha sexuellement soumise, soit comme la « dame dragon », tandis que les hommes asiatiques sont réduits au garçon de livraison ou au héros des arts martiaux.

La plupart des rôles proposés aux Asiatiques sont basés sur des soi-disant caractéristiques propres à leur origine. Cette tendance est appelée essentialisme ethnique (racial essentialism, en anglais). C'est l'idée, bien évidemment fautive, selon laquelle les groupes raciaux posséderaient des traits et aptitudes enracinés et immuables. En d'autres termes, on réduit ces minorités à un seul comportement stéréotypé.

Cette assimilation de tout un groupe à un seul profil fait partie des mécanismes du racisme. Les acteur.rice.s se retrouvent dès lors emprisonné.e.s dans un seul et même rôle, quand ils et elles ont la chance de ne pas subir l'asian erasure (« erasure » en français signifie « effacement », ce terme désigne l'invisibilité de la communauté asiatique au cinéma).

Un sujet d'autant plus brûlant quand on entend les justifications racistes de certains directeur.rice.s de casting concernant le jeu d'acteur des Asiatiques soi-disant « pas assez expressifs ».

En réponse à cette idée, en 2017, le hashtag **#ExpressiveAsians** a invité les personnes asiatiques à poster des selfies expressifs d'elles-mêmes. C'est dans ce contexte de revendications que Crazy Rich Asians est vu comme le « yellow » Black Panther.

L'étude de l'USC's Annenberg Inclusion Initiative, qui mène des enquêtes sur l'inégalité dans les films populaires, a évalué le taux de représentation des minorités au sein des tops 100 des œuvres les plus vues chaque année au cinéma entre 2007 et 2017. Au total, 1 100 films, et 48 757 personnages (les figurant.e.s ne sont pas comptabilisé.e.s) ont été évalués. Et les chiffres sont affligeants... : en 2017, 70,7% des acteur.rice.s étaient blancs, 12,1% noirs, 6,2% hispaniques/latino-américains, 4,8% asiatiques, 1,7% moyen-orientaux, <1% indiens d'Amérique et autochtones de l'Alaska, <1% autochtones d'Hawaï et 3,9% mixte ou autre (Black Panther et Crazy Rich Asians n'ont pas été repris dans cette étude). Dans l'ensemble, 29,3% de tous les personnages parlants appartenaient à une minorité racisée. En comparaison avec la population américaine (ayant 38,7% de population sous-représentée), le cinéma est toujours à la traîne.

Pourtant, les Asiatiques forment une des diasporas les plus anciennes et les plus nombreuses (par exemple, le nombre de Chinois à l'étranger dépasse les 33 millions).

Selon le rapport, sur 1 584 producteurs, directeurs de castings ou scénaristes, en 2017, 81,7% étaient des hommes blancs. Il s'agit de fonctionner à l'extérieur des mêmes réseaux mettant en avant des vedettes blanches bankables et d'offrir plus d'opportunités à des artistes issus de groupes marginalisés. Le principe selon lequel un acteur blanc serait plus rentable qu'un acteur non-blanc est d'ailleurs de plus en plus remis en question. La Creative Artists Agency l'atteste avec les résultats de son indice de diversité du cinéma, confirmant que plus un film est inclusif, plus il rapporte de revenus [13]. Bien sûr, la représentation des minorités ne devrait pas être conditionnée aux bénéfices qu'elle rapporte, mais le succès de ces films, comme Black Panther, Crazy Rich Asians, traduit surtout une évolution des attentes du public et peut-être une meilleure écoute du cinéma vis-à-vis de ces attentes.

Invisibilisation : quelles sont les conséquences sur la construc- tion identitaire et la perception de l'altérité ?

Finalement, quel est le problème d'un cinéma qui ne représente pas les minorités ? **Les psychosociologues s'accordent à dire que l'identité est un phénomène modulable et évolutif, activé par des systèmes de reconnaissance.** De fait, la fiction en tant que « l'autrui symbolique » a un rôle dans la définition de soi et sur la manière de voir l'Autre. Il permet de s'identifier, de se reconnaître ou non.

Pour les asiatiques ayant grandi en Occident, comme pour les jeunes issus des minorités, les occasions de voir leur groupe d'appartenance représenté sur les écrans sont rares. Ils et elles grandissent sans héros ou héroïne à leur image et intériorisent ainsi un idéal type qui ne leur ressemble pas. Dans le New York Times, l'actrice Kelly Marie Tran (qui joue dans Star Wars) déclare qu'elle « **veut vivre dans un monde où les enfants de couleur ne passent pas leur adolescence à rêver d'être blancs** ».

De plus, la prédominance des images caricaturales et dévalorisantes des minorités au cinéma peut avoir des conséquences négatives sur la construction identitaire des individus concernés, et sur leur estime de soi. Certains psychologues parlent même de stratégies identitaires élaborées par les individus pour gérer les images négatives dont ils sont l'objet. Le cinéma doit maintenant changer en s'ouvrant davantage à l'Autre, en sortant de la caricature pour aller vers la complexité. Si la façon dont Hollywood met en scène les minorités influence en partie les imaginaires collectifs, alors faire entrer ces populations dans « la normalité » devient un enjeu de société. C'est par exemple, le cas du film « À tous les garçons que j'ai aimé » (2018) où Lara Condor, actrice américaine d'origine coréenne, incarne le même rôle que n'importe quelle autre actrice de film romantique. Une jeune fille, d'origine asiatique ou pas, pourrait s'identifier à son personnage. Enfin un film où l'actrice d'origine asiatique ne joue pas « l'asiatique de service », où le personnage n'est ni dévalorisé ni racisé.

La nécessité d'un cinéma inclusif est primordiale pour soutenir une image plus vaste, cassant avec les scénarios stéréotypés. Le pouvoir de l'image filmée peut contribuer à la cohésion sociale. Si nous ne voyons pas des représentations diverses, nous homogénéisons le monde, or il est mixte. Par l'invisibilité de certaines communautés à l'écran, le cinéma perpétue la création d'images mentales tronquées de notre monde et des populations. Ceci est d'autant plus destructeur avec des films historiques ou bibliques.

C'est une réappropriation des mythes par le monde occidental, mais également une non-reconnaissance de l'apport des personnes non-blanches dans l'évolution du monde. Dès lors cette réappropriation visuelle renforce un imaginaire collectif (y compris chez les personnes racisées) où toutes les personnes ayant eu un rôle important dans l'histoire seraient blanches. Ceci alimente les images négatives, les clichés et stéréotypes et intrinsèquement un racisme normalisé.

Dans son film *Bitter Flowers* (2018), le réalisateur belge Olivier Meys dépeint l'histoire de plusieurs femmes chinoises (provenant du Dongbei, au nord de la Chine) venues travailler à Paris en tant que nou-nous pour offrir un avenir meilleur à leur famille restée en Chine. Arrivées sur place, la réalité est bien différente. Olivier Meys illustre une réalité peu connue : la prostitution – consentie – chinoise à Paris.

Le réalisateur, ayant séjourné en Chine de nombreuses années, a pour son premier long-métrage naturellement choisi un casting totalement chinois : les rôles principaux sont joués par des actrices venant de Chine ou par des comédiennes chinoises vivant en France. Quand on observe l'invisibilisation des personnes asiatiques au cinéma, on peut se demander ce qui a poussé le réalisateur à mettre en avant cette communauté.

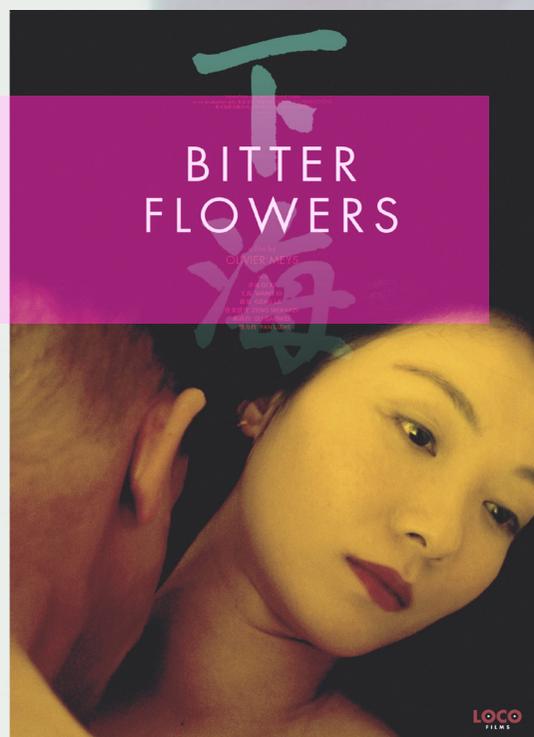
Comme l'explique Olivier Meys, « il y avait une histoire à raconter parce que ça brossait un portrait que je trouvais intéressant de la Chine contemporaine. On parle de la Chine uniquement au travers de leur succès économique, de leur changement rapide de société, et peu au travers des destins de ces femmes, par exemple, qui prennent des décisions délicates ».

En effet, la Chine est souvent vue comme un tout homogène, or de nombreuses différences opposent le nord et le sud de la Chine. C'est, entre autres, ce qu'Olivier Meys a voulu montrer dans son film. Mettre en avant, tout d'abord une communauté invisible, mais également montrer les différences et les tensions entre deux populations chinoises, ainsi que la solidarité de ces femmes venues du nord. Donner un regard nuancé sur la Chine, trop souvent victime d'amalgame.

Le film se démarque donc par le choix du casting, mais également par la richesse des rôles et des caractères. Olivier Meys a réussi à dévoiler les contrastes de la Chine, à réaliser des portraits de femmes chinoises fortes et dignes malgré leur rôle qui pourrait à nouveau être qualifié de stigmatisant. En tant qu'actrices, toutes lui ont en effet confié la pauvreté des rôles qui leur sont proposés en France.

« Elles m'ont dit à plusieurs reprises qu'en France, on ne leur proposait pas grand-chose, et qu'elles étaient cantonnées dans des rôles de commerçantes chinoises, des rôles très caricaturaux. »

Au-delà de l'envie de donner la parole à la communauté asiatique à travers une large palette de rôles, il souhaitait surtout briser un tabou. « Je sais bien qu'un film ne peut pas changer le monde mais il peut y participer, mettre en lumière cette réalité et faire que petit à petit ce cercle vicieux qui est lié à ce tabou puisse être cassé. » En effet, en dehors du cinéma, l'histoire de ces femmes est aussi invisible. C'est un groupe de 3000 femmes à Paris dont l'identité et la réalité sont peu connues des Parisien.ne.s. Par ailleurs, en Chine, il existe un tabou sur la prostitution, si bien que les femmes continuent à venir en France sans se douter de ce qui les attend.

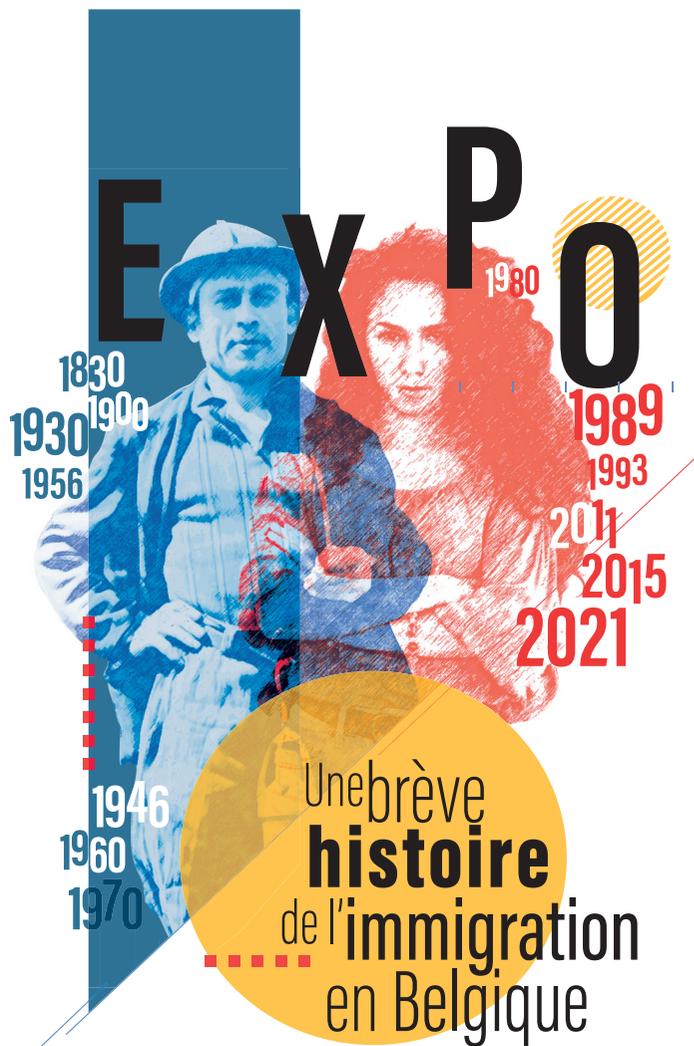


Bitter Flowers a le mérite de faire le portrait de personnes au parcours difficile en les humanisant. « Il y a des personnages différents, on n'est pas occupé à présenter des archétypes. Ce sont des vrais personnages qui ont une individualité. » D'ailleurs, Olivier Meys critique les films ayant recours à des acteurs bankables.

« Ce n'est pas ce que je recherche. À ce moment-là, l'identité du film se dissipe complètement et devient un espèce de produit mondialisé, qui est censé plaire à tout le monde mais qui ne plait au final peut-être à personne. »

Il veut avant tout toucher l'universalité parce qu'il va au bout d'une singularité. En réalisant ce long-métrage au casting exclusivement asiatique, il permet à ces actrices et acteurs d'exprimer leur jeu, leur individualité, sans rentrer dans la case du « rôle pour asiatiques ». La richesse des personnages permet à chacune des actrices de s'exprimer et de jouer une panoplie d'émotions, avec profondeur et humanité.





Le projet Territoire Interculturel mis en place par le CRIPEL dans le cadre d'un partenariat avec les villes et communes de la Province de Liège, vous propose de découvrir sa nouvelle exposition « Une brève histoire de l'immigration en Belgique », d'après la brochure de Marco MARTINIELLO et d'ANDREA REA.

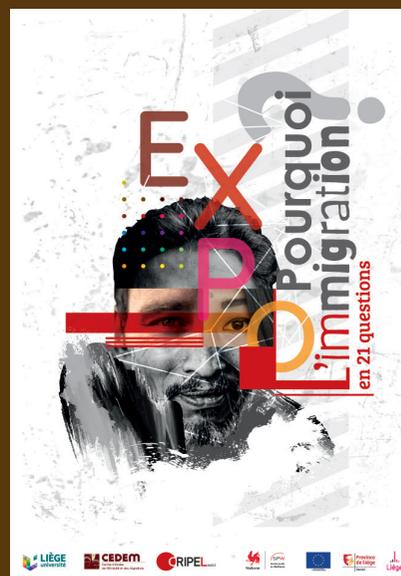
L'exposition retrace **deux siècles de migrations**, depuis la création de la Belgique comme État indépendant, à nos jours.

Elle a comme objectif de faire **découvrir** toute une partie de notre histoire encore trop peu connue.

Pour plus de renseignements, contactez Jean-Louis DELMOTTE au 0476/ 52 18 62 ou via l'adresse mail jean-louis.delmotte@cripel.be

Retrouvez également notre première exposition « Pourquoi l'immigration ? en 21 questions », d'après le livre de Jean-Michel LAFLEUR et d'Abdeslam MARFOUK.

L'exposition présente au grand public les réponses claires et concises que font Jean-Michel Lafleur et Abdelsam Marfouk dans leur ouvrage du même titre. De manière ludique et pédagogique, le livre a été retranscrit en 26 rolls-up.





COMPRENDRE LA DISCRIMINATION ET SES CONSÉQUENCES

Vidéos pédagogique - par Unia

Public

À partir de 14 ans.

Description

Unia propose de courts films d'animation afin d'expliquer ce qu'est la discrimination, la législation antidiscrimination et en quoi consiste leur travail quotidien.

SI C'EST LÀ, C'EST ICI - QU'APPRENDRE DES HISTOIRES DE VIOLENCES DE MASSE ?

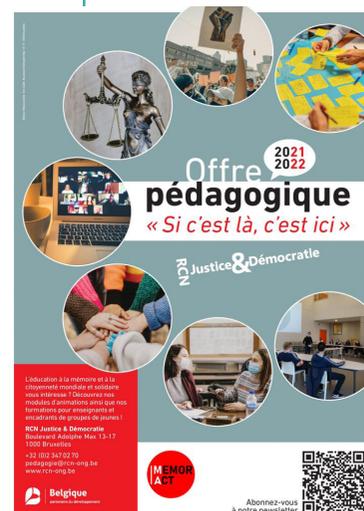
Témoignages vidéos - par Le Réseau Citoyens-Citizens Network (RCN) Justice & Démocratie.

Public

À partir de 16 ans.

Description

Cet outil propose de s'intéresser aux histoires de crimes de masse : Cambodge, Burundi, Rwanda... Que peuvent nous apprendre ces histoires ? Cet outil est une réflexion citoyenne sur la prévention des violences extrêmes à travers la pluralité, le dialogue et la responsabilité. En découvrant ensemble les récits de ceux qui ont vécu des violences de masse, nous comprenons les mécanismes, l'importance de la solidarité et du respect de l'autre mais également le rôle que nous avons tous à jouer pour un monde plus inclusif et en paix. L'outil propose des modules interactifs qui tissent des liens dynamiques entre l'Histoire et le quotidien des jeunes.



RACISME : UNE RÉALITÉ IMMERSIVE

Réalité Virtuelle - par Infor femmes Liège

Public

À partir de 14 ans.

Description

Cet outil pédagogique propose de créer un espace d'information, de réflexion et de débat autour de la thématique en mettant en avant le partage de témoignages et de stratégies pour identifier, lutter et contribuer activement à la contestation de toutes les formes de discriminations. Cet outil est à destination des professionnel·le·s qui souhaitent faire des animations avec un public d'adolescente·s ou d'adultes. Il propose trois pistes d'animation à partir d'une vidéo de réalité virtuelle. Ces dispositifs d'animation permettent d'aborder le racisme sous l'angle de la compréhension, de l'empathie et de l'expression dans le but de trouver ensemble des solutions pour faire disparaître les comportements de discrimination.

DÎNER EN FAMILLE

Jeu de plateau - par Le CRILUX

Public

À partir de 15 ans.

Description

Qui n'a jamais rêvé de répondre du tac-au-tac à son tonton raciste ou à son cousin politiquement incorrect ? Qui n'a jamais souhaité quitter la table d'un repas avant d'implorer ? Qui ne s'est jamais imaginé répondre à son grand-père ou à sa belle-sœur sans risquer de détruire les liens familiaux ? Dîner en famille est un jeu de société qui immerge les participants dans un repas de famille. Or, qui dit « repas de famille » dit « risque de sujets de conversation houleux » ! De plus, la télévision est allumée et les smartphones connectés, de quoi alimenter les discussions avec les publications d'un « ami » et les flash infos. Le plateau de jeu représente les différentes étapes du repas au cours desquelles les joueurs devront répondre à des questions liées à la thématique interculturelle, relever ensemble des défis pour déconstruire les préjugés et terminer le dîner avec plus de citrons que leurs adversaires ! Outre le matériel nécessaire au jeu, la boîte contient un livret pédagogique comprenant une série d'informations utiles à l'animation.

ressources pour contre

CLICHÉS EN NOIR ET BLANC

CLICHÉS EN NOIR ET BLANC

Dossier pédagogique - par Coopération Education et Culture (CEC)

Public

À partir de 12 ans.

Description

À partir d'images publicitaires liées à l'Afrique, les jeunes sont amenés à repérer dans les discours les stéréotypes, préjugés et discriminations implicites. Cette brochure pédagogique souhaite faire réfléchir de manière ludique et imagée les jeunes sur leurs propres stéréotypes et les comportements racistes et xénophobes qui peuvent en découler. Vous retrouverez des définitions de ce que sont racisme, stéréotypes et préjugés ainsi que de petits quizz. Une réflexion est proposée aux jeunes au travers d'une animation sur le thème : « L'image du Noir dans les médias et la publicité : quoi de neuf ? ». À l'heure où l'on peut redouter un retour en force de clichés néfastes concernant particulièrement les migrants et réfugiés ou les belges issus d'autres cultures, il apparaît utile de réfléchir et de déconstruire la production des images stéréotypées, positives ou non, sans culpabilisation stérile ni complaisance.

Quelques sources LUTTER e le racisme

PAS TOUCH!

Jeu de plateau - par ASMAE

Public

À partir de 10 ans.

Description

«Pas touch !» est un jeu pédagogique créé par des jeunes et qui a pour but de faire comprendre les mécanismes de discrimination. Les différents cas abordés mettent les joueurs dans des situations de discriminations couramment rencontrées en Belgique. Plus qu'un outil, Pas touch ! est un jeu dans lequel les jeunes apprennent à développer plus de tolérance tout en s'amusant. Jeux, épreuves, quizz de rapidité, réflexions... autant de moyens pour leur permettre de comprendre la réalité des victimes de discriminations. L'outil s'appuie sur un plateau de jeu qui ressemble aux jeux de stratégie, au visuel fun et coloré, adapté à la tranche d'âge. Afin de faciliter la participation de tous, le plateau est accompagné du support interactif « Prezi » qui permet de suivre le jeu sur écran et de varier les entrées didactiques. Par ailleurs, le jeu s'accompagne d'un guide explicatif et informatif. L'animateur y trouve les règles du jeu, son déroulement, des conseils pour mener son animation à bien ainsi que du contenu pour alimenter le débriefing et nourrir la réflexion des jeunes.

LET'S MEET A JEW

Workshop - par Le Musée Juif de Belgique en partenariat avec le CEJI (une Contribution Juive pour une Europe Inclusive).

Public

À partir de 8 ans.

Description

Workshop «L'ABC du Judaïsme» : Quels rites et pratiques font partie de la vie d'une famille juive ? L'accent sera placé sur les points communs entre l'identité sociale, culturelle ou religieuse des élèves et les rites étudiés dans cette activité.

Workshop «Mythes et Stéréotypes» : Les juifs sont riches, avarés, ont tué Jésus, contrôlent les médias, sont reconnaissables par leurs traits physiques... D'où viennent ces stéréotypes ? L'objectif de ce workshop est de déconstruire ces préjugés afin de pouvoir les contester de façon proactive lorsqu'ils apparaissent.

Workshop «Rites de passage d'ici et d'ailleurs» : Qu'est-ce qu'un rite de passage ? Pourquoi célèbre-t-on la naissance et la mort ? Les spécificités culturelles et religieuses sont-elles si différentes ? Cet atelier encourage l'esprit critique, la remise en question et la découverte d'autres cultures.





PRÉJUGÉS ET STÉRÉOTYPES 50 JEUX ET ANIMATIONS CONTRE LE RACISME

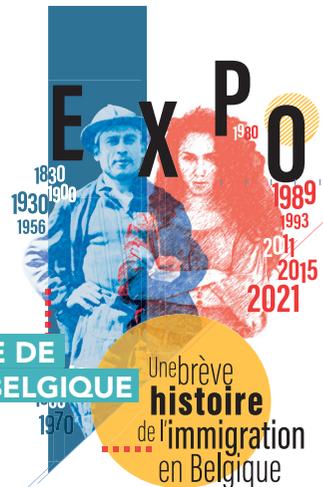
Malette pédagogique - par Le Centre
Bruxellois d'Action Interculturelle

Public

À partir de 10 ans.

Description

« Préjugés et stéréotypes » est une malette pédagogique qui comporte 50 jeux et animations. Elle est destinée aux formateurs, formatrices et professeurs. Une formation est proposée pour que les enseignants et travailleurs sociaux s'approprient les outils pour les utiliser avec leur public de manière efficace et ludique.



UNE BRÈVE HISTOIRE DE L'IMMIGRATION EN BELGIQUE

Exposition - par Le CRIPEL

Public

À partir de 16 ans

Description

L'exposition, créée par le CRIPEL sur base de la brochure « Une brève histoire de l'immigration en Belgique » écrite par Marco Martiniello et Andrea Rea, retrace deux siècles de migrations, depuis la création de la Belgique comme État indépendant, à nos jours. Elle a comme objectif de faire découvrir, de manière ludique et pédagogique, toute une partie de notre histoire encore trop peu connue.

POURQUOI L'IMMIGRATION ? EN 21 QUESTIONS

Exposition - par Le CRIPEL

Public

À partir de 16 ans

Description

Combien y a-t-il d'immigrés en Belgique ? Occupent-ils les emplois des Belges ? Sont-ils intégrés ? Peut-on fermer les frontières ? Bien que la plupart des Belges aient des réponses à ces questions, leurs réponses se fondent souvent sur des préjugés ou des informations erronées. Pour dépasser les clichés, cette exposition à destination du grand public, basée sur l'ouvrage du même nom de Jean-Michel LAFLEUR et d'Abdeslam MARFOUK paru aux éditions Academia (Harmattan) dans la collection Carrefours, répond de façon claire et concise aux 21 questions fréquentes que se posent les Belges au sujet de l'immigration. À l'aide de sondages et enquêtes d'opinion, les auteurs présentent tout d'abord l'opinion des Belges sur des thèmes tels que l'impact économique de l'immigration, l'intégration, la fermeture des frontières ou le lien entre migration et criminalité. Ils proposent ensuite une réponse à chacune de ces questions sur base de données scientifiques vulgarisées. Au terme de l'exposition, chacun pourra donc se forger une opinion et participer de façon constructive aux débats sur l'immigration.





ON DEMANDE PAS LA LUNE

Film - par Le CRIPEL

Public

À partir de 14 ans.

Description

À travers des ateliers de théâtre sur le thème des identités multiples, Nafissa, Omaima, Myriam, Yahye, Welma, Dinikka, Momo, Simo et Mohammed ont partagé leur vécu, leurs blessures, leurs questionnements... La caméra les capte au plus près. Ce nouvel outil, produit par le CRIPEL, est accompagné d'un cahier pédagogique afin de donner des pistes d'animation sur des sujets tels que : les identités multiples, le racisme, l'intégration, le combat des sans-papiers.... L'objectif étant de déconstruire les stéréotypes et d'éviter les pièges de la crispation identitaire.

WALK IN MY SHOES - SE METTRE DANS LES CHAUSSURES DE RÉFUGIÉ·E·S

« Serious game » numérique par Caritas International et Justice et paix

Public

À partir de 16 ans.

Description

Jeu en ligne, «Walk in my shoes» vous permet de vous mettre dans la peau d'un·e réfugié·e, Hassan, Sifa ou Senait, et de découvrir son histoire. Vous ferez face à différents événements, à des choix difficiles à poser. Pour chaque dilemme, des sources d'informations sont proposées (vidéo d'un témoin, article) pour vous aider à prendre une décision. Les histoires sont inspirées des expériences de jeunes ayant un parcours de réfugiés, qui ont contribué à la création de l'outil. L'objectif de l'outil est de traiter le sujet complexe de la migration, des conflits dans le monde et des expériences de réfugié·e·s, pour lutter contre la polarisation et stimuler l'empathie.

Que ferais-tu à ma place ?
Dénoncer cette injustice et partager la vidéo sur les réseaux sociaux ou jouer la prudence et ne rien faire ?

JE M'INFORME POUR AIDER HASSAN À PRENDRE LA BONNE DÉCISION



TU AS DE BEAUX CLICHÉS TU SAIS ?

Sous verres humoristique - par la Plateforme provinciale de soutien aux réfugiés en collaboration avec le CIRÉ-asbl, le Cripel asbl et le Crvi Asbl, la Croix-Rouge de Belgique et Fedasil.



LUTTER CONCRÈTEMENT CONTRE LA DISCRIMINATION ? C'EST POSSIBLE !

LOUEZ VOTRE BIEN VIA LE PROJET « DEVENIR PROPRIÉTAIRE SOLIDAIRE » !

Depuis maintenant trois ans et demi, le projet « Devenir Propriétaire Solidaire » réunit un groupe d'acteurs publics et privés du secteur du logement dans le but de trouver des solutions d'accès au logement pour les personnes démunies et stigmatisées de notre société. Selon ces professionnels du secteur, les propriétaires de logement jouent un rôle essentiel dans la lutte contre le racisme et contre la pauvreté.

Le droit au logement est un droit fondamental, inscrit dans la Déclaration des droits de l'homme de 1948, dans l'article 23 de la Constitution belge et dans le Code wallon du logement. Tout comme le droit de vote, la liberté d'expression ou encore le droit à la propriété, l'aspiration à vivre dans un logement digne ne peut et ne doit faire l'objet d'aucune discrimination. Pourtant, dans les faits, la discrimination au logement est bien réelle... **David Lecomte, coordinateur du projet « Devenir Propriétaire Solidaire », témoigne de son expérience :**

« Bien que cela ne constitue en rien une majorité, et j'insiste sur ce point, il nous arrive de rencontrer différents types de discrimination en matière de logement :

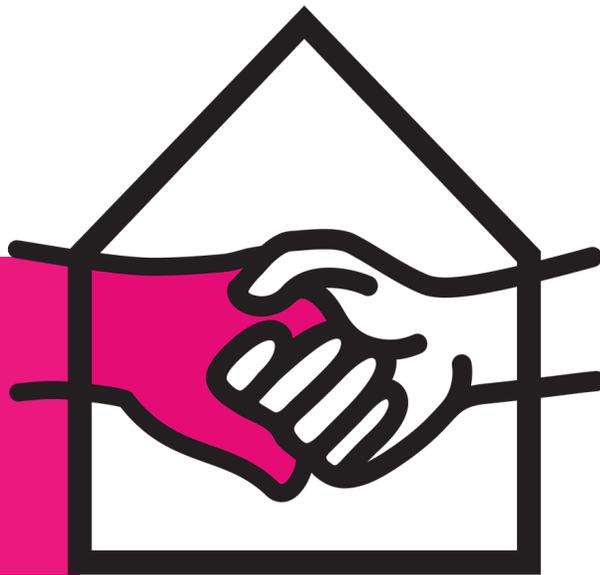
La plus courante et la plus dévastatrice reste la **discrimination socio-économique** car c'est la plus structurelle. Lorsque vous émargez au CPAS ou que vous êtes sans-abris, vous êtes le réceptacle d'un ensemble de préjugés extrêmement pénalisants : insolvabilité, hygiène douteuse, échec professionnel et social, fréquentations peu recommandables, alcool, drogue, problème psy... la liste est longue. Parfois, il suffit de regarder le changement d'expression sur le visage du propriétaire lorsque l'on a prononcé le quatre lettres fatidiques « CPAS ».

« Ah ! le candidat vient du CPAS... il n'y a personne d'autre ? ».

La deuxième discrimination que nous rencontrons est la **discrimination envers l'étranger** (race, origine, couleur de peau, religion, etc.) « Quoi, en 2022 ? » me direz-vous. Eh oui ! Et on est toujours étonné avec quelle désinvolture certains discriminent pensant que nos valeurs ne sont qu'une façade vertueuse mais qu'en fait, intérieurement, nous partagerions leurs opinions. Inutile de dire que cette discrimination conduit immédiatement à la rupture des négociations en vue d'une éventuelle location.

« Je voudrais une famille africaine... mais Afrique de l'Ouest... et pas du Congo si possible ».

« Pour la propreté, c'est toujours mieux quand ce sont des Belges. Mais je ne dis pas ça pour... vous comprenez n'est-ce pas ? ».



Devenir Propriétaire Solidaire

La troisième discrimination est moins facile à déceler mais elle est bien présente : pour certains, accepter une famille nombreuse comme locataire ne peut se faire que s'il y a une présence paternelle. Une mère, seule avec ses 3 ou 4 enfants voit ses chances de trouver un logement fortement impactées. Saura-t-elle payer le loyer avec ces bouches à nourrir et saura-t-elle tenir son ménage ? Il s'agit donc d'une **discrimination de genre parental**.

« Trois enfants ? Et la dame est seule ? Pas de compagnon, pas de mari ? J'aurais préféré... ».

Nos services sont régulièrement confrontés à ce type de réflexions, jamais agressives mais toujours insidieuses. Ces discriminations viennent, comme toujours, de la peur, de la méconnaissance de l'autre. Rien de nouveau sous le soleil. La lutte contre le racisme est un objectif fondamental pour notre structure. Notre partenariat est composé d'une dizaine d'associations et de services qui réunit des personnes de tous horizons, de toutes cultures, de tous milieux et de toutes compositions familiales.

Notre recherche constante de logements dignes et accessibles, nous amène à entrer en contact avec des propriétaires aux profils très diversifiés. Sur le terrain, il nous est arrivé de convaincre des propriétaires de dépasser leurs préjugés, leurs fausses certitudes. Comment ? Par l'accompagnement que nous offrons avant, pendant et après l'entrée en logement des locataires.

Tous les partenaires du projet pratiquent l'accompagnement social au logement : Chaque jour, des professionnels formés et compétents encadrent et préparent les candidats locataires à se réinsérer dans la société. Nous nous assurons de leur fiabilité en tant que locataires.

Par cet accompagnement multidimensionnel : social, administratif, financier, sanitaire, technique... des locataires et des propriétaires, nous contribuons à rapprocher les deux parties afin d'**établir une relation de confiance et de faire tomber les préjugés**. Et en cas de problème, nous intervenons auprès des deux parties en proposant **des solutions concrètes et adaptées à chacun**.

Notre démarche s'inscrit fondamentalement dans une relation de confiance tripartite entre nous, le propriétaire et le locataire. **Nous travaillons sur le long terme car nous voulons que la location dure dans le temps et pour cela, la confiance mutuelle est indispensable**. Notre lutte contre la discrimination est tout autant idéologique que pragmatique et se fonde sur l'exemplarité, l'expérience réussie. C'est comme cela que nous comptons faire évoluer les mentalités : petit à petit, relogement après relogement. Cela demande de l'énergie et de l'engagement et nous ne manquons ni de l'un, ni de l'autre.

À ce jour, « Devenir Propriétaire Solidaire » a relogé 148 personnes dans 74 logements appartenant à 42 propriétaires privés ».

**VOUS ÊTES PROPRIÉTAIRE ?
N'HÉSITEZ PAS À CONTACTER
L'ASSOCIATION :**

Mail : proprietairesolidaire@gmail.com

Téléphone : 0476 66 09 95

Site internet : <https://proprietairesolidaire.be/>

Page facebook : <https://www.facebook.com/proprietairesolidaire>



SUIVEZ NOTRE ACTU

**SUR LE SITE
DU CRIPEL**

WWW.CRIPEL.BE

Restez informé de nos activités et formations
en vous inscrivant à notre newsletter.

SCANNEZ-MOI



INFOS PRATIQUES

Nos permanences

- Parcours d'Intégration
 - Jobway, service ISP
- Prendre rendez-vous en appelant le :
+32 (0)4/220 01 20
ou en vous rendant sur place.

Nous contacter par e-mail :
info@cripel.be

place Xavier Neujean 19b - 4000 Liège
T : +32 (0)4/220 01 20

heures d'ouverture :
du lundi au vendredi de
8h30 à 12h et de 13h30 à 17h

L'immigration
c'est l'histoire de tous!

C**RIPEL** a.s.b.l.

Centre Régional pour l'Intégration
des **Personnes Étrangères**
ou d'origine étrangère de **Liège**

L'immigration
c'est l'histoire de tous!

