



WORK IN PROGRESS

Guide d'inspiration pour la lutte
contre le racisme dans le secteur culturel

Table des matières

Édito RABKO	3	Chapitre 4 : Contribution de Véronique Clette-Gakuba	23
Édito Africalia	4	Chapitre 5 : Espaces et publics	30
Avant-propos	5	« Ce qui fait barrière » à l'accessibilité, le premier levier financier	31
Pourquoi cet outil ?	6	L'impact de l'identité visuelle sur le sentiment d'inclusion	32
Diversité et inclusion, pourquoi faire attention ?	6	Constituer un public	32
La structure de ce guide d'inspiration	7	S'approprier les espaces des institutions culturelles	32
Les sources du guide	7	Transgresser le code du comportement et ses règles tacites	33
Méthodologie	8	Des projets-pilotes envers des communautés discriminées	33
Chapitre 1 : L'antiracisme et la culture	11	Mettre les espaces à disposition et rester flexible : "untighten your rules!"	34
Qu'est-ce que le racisme ?	12	De la continuité dans les actions	35
Le rôle de la culture	12	Chapitre 6 : La programmation et les partenariats	36
Comment démanteler le racisme systémique ?	13	Présence	37
Sensibilisation	13	Les difficultés rencontrées par les artistes	38
Développement de l'empathie	13	Ce qu'en disent les artistes	38
Décentration	13	Représentation	39
Contact intergroupe	14	Les pistes de travail : programmer avec et créer des programmes transversaux	40
Vers une approche globale	14	Glossaire, ressources & bibliographie	42
Chapitre 2 : La gouvernance	15	Glossaire	43
Qu'est-ce que la gouvernance ?	16	Quelques ressources	46
Les principes de bonne gouvernance dans les décrets culturels de la Fédération Wallonie-Bruxelles et de la Vlaamse Gemeenschap	16	Livres	46
La diversité comme principe de bonne gouvernance : deux outils innovants pour une gouvernance inclusive	17	Articles de recherche	46
Les quotas	17	Sites internet	46
Les shadow boards	17	Vidéos	47
Chapitre 3 : Les ressources humaines et le personnel	19	Podcasts	47
Le plan de diversité - Actiris	20	Structures ressources	47
Les principaux éléments du plan	20	Bibliographie	48
Diversity Works - Bruxeo	21	Crédits	49
Des formations généralistes	21		
Des formations et des ateliers sur mesure	21		
Des séminaires thématiques et un accompagnement	21		
Personnes Ressources	21		

Édito RABKO

PAR *Brigitte Neervoort
& Keisha Strano*

VERS UN SECTEUR CULTUREL ANTIRACISTE À BRUXELLES ?

Depuis sa création, le Réseau des Arts à Bruxelles / Brussels Kunstenoverleg (RABKO) s'engage à refléter et à promouvoir la **diversité** qui caractérise notre société bruxelloise. Avec ses 165 membres issu-es de toutes disciplines artistiques, le RABKO s'efforce constamment d'être une plateforme ouverte autour des enjeux liés à la culture et aux arts à Bruxelles. Cette publication marque un jalon important dans notre parcours de deux décennies, durant lesquelles la thématique de la diversité a souvent été abordée.

La crise migratoire de 2017 a été un tournant décisif pour le secteur culturel belge, faisant émerger une prise de conscience collective et une volonté de solidarité concrète. C'est dans cet élan que le projet United Stages a rassemblé 55 opérateurs culturels de la Fédération Wallonie-Bruxelles, autour des questions de la justice sociale et migratoire. Depuis l'intégration de United Stages au RABKO en 2023, la solidarité occupe une place encore plus prépondérante au cœur même de nos activités.

La volonté du secteur culturel est claire : il veut se transformer en un environnement véritablement équitable et antiraciste. Il est désireux de s'appuyer sur une stratégie commune qui va au-delà des intentions, afin de passer à l'action. Les dynamiques discriminantes doivent être déconstruites et désamorçées, ce qui nécessite la formation des équipes du secteur culturel. Cette formation est le socle d'un travail de transmission adéquat vers le public, essentiel pour créer un changement durable.

C'est donc tout naturellement que nous avons répondu à l'appel à projets lancé par le Service Général de l'Éducation Permanente

et de la Jeunesse dans le cadre du Plan de lutte contre le racisme 2023-2029 de la Fédération Wallonie-Bruxelles.

Entre février et juin 2024, nous avons organisé un cycle de formations composé de cinq séances, en partant des axes essentiels identifiés dans la charte « Diversité et inclusion » signée par les membres de United Stages : les publics, la programmation, les espaces physiques et virtuels, les partenariats et le personnel. Cette publication se veut un outil complémentaire aux formations. Elle compile les analyses, les expériences partagées, et les recommandations formulées durant nos demi-journées de travail. Sans prétendre à l'exhaustivité, nous espérons que ce guide pourra aider les travailleur-euses culturel-les à s'interroger et à s'inspirer des bonnes pratiques existantes sur le terrain et à rechercher les ressources et les outils nécessaires pour rendre nos institutions antiracistes.

L'une des recommandations est de s'investir activement dans des partenariats. Nous sommes très content-es d'avoir pu développer la présente publication en étroite collaboration avec Africalia. Avec son engagement profond envers la promotion des cultures africaines et ses années d'expérience en matière de coopération culturelle, Africalia a contribué à élargir notre compréhension des enjeux liés à la diversité culturelle. Les conclusions du travail de réflexion et d'analyse mené avec ses partenaires culturels belges ont été intégrées dans cette publication, contribuant ainsi à une plus grande richesse de perspectives.

Le titre *Work in Progress* a été choisi pour souligner l'aspect évolutif de la lutte contre le racisme, indiquant que ce combat est loin d'être terminé. Il reflète la réalité qu'il y aura toujours

des efforts à fournir et que prétendre à des solutions simples est illusoire. Dans les années à venir, le RABKO continuera à mener la réflexion et à stimuler des actions concrètes pour les opérateurs culturels à Bruxelles et en Fédération Wallonie-Bruxelles. Nous espérons que la présente publication constitue une étape dans ce processus, en contribuant à une meilleure prise en compte de la diversité et de l'antiracisme, permettant ainsi aux professionnel-les de la culture de devenir des vecteurs de changement positif.

Brigitte Neervoort & Keisha Strano

Réseau des Arts à Bruxelles / Brussels Kunstenoverleg

Édito Africalia

PAR *Laura Ganza*

CREATIVITY IS LIFE !

Africalia considère la culture à la fois comme le fondement et la finalité du développement humain. Le bien-être durable, matériel et immatériel des individus et des communautés est intrinsèquement lié à leur participation active à leur culture et à leur capacité à échanger avec celle d'autres communautés.

Depuis 2001, Africalia travaille ainsi avec des artistes et des organisations culturelles actives dans différentes disciplines artistiques contemporaines : audiovisuel, arts de la scène, littérature, arts plastiques. Notre mission est donc de soutenir, collaborer, structurer et mettre en réseau ces créateur·ices afin d'inclure la culture et la créativité au centre de l'innovation économique et la transformation sociale en Afrique.

Depuis 2017, Africalia porte également un programme en Belgique. Celui-ci vise à soutenir, à accompagner et à encourager les processus de décolonisation dans l'art et la culture dans le but de promouvoir une société plurielle et inclusive. Le programme porte son attention sur plusieurs enjeux décoloniaux du secteur, notamment celui de la mise en avant de créations, d'imaginaires et de récits qui partent du point de vue et des expériences des Afrodescendant·es. Un autre enjeu du programme concerne la représentation des diasporas africaines dans les institutions culturelles : leur insertion dans l'emploi, leur représentation dans les programmations et leurs liens structurels avec ces institutions.

Le programme Belgique consiste également à forger des liens directs entre les activités de nos partenaires en Afrique et en Belgique avec, à la base, l'idéal d'une culture capable de construire des ponts au-delà des frontières et des préjugés. Bien que l'antiracisme ne soit pas synonyme de décolonisation, le secteur a montré, sous l'impulsion du mouvement Black Lives

Matter en 2020, une volonté affirmée de s'engager pour plus de diversité et d'inclusion. Ces engagements sont un point de départ vers un changement nécessaire, et cette publication vise à soutenir cette dynamique.

En juin 2023, il nous a semblé opportun de prendre un moment d'arrêt et de faire le point avec nos partenaires belges* sur les bonnes pratiques déjà mises en place au sein de leur organisation. Ainsi, à travers une série d'entretiens avec nos partenaires ainsi qu'avec des personnes dites ressources avec lesquelles nous collaborons fréquemment, nous avons échangé sur leurs pratiques d'inclusion au sein de leurs instances de gouvernance, de leurs programmations, de leurs communications, de leurs ressources humaines et de leurs relations aux audiences.

C'est donc avec plaisir que nous avons pu étendre ces ressources en nous associant au RABKO. Par son large réseau, le RABKO a su nous pousser à prendre de la hauteur sur ces enjeux et les penser dans le contexte des enjeux spécifiques de la culture à Bruxelles. Le cycle *Work in Progress*, devenu la base de cet outil, est une preuve de l'apport essentiel de cette collaboration.

Cet outil réitère l'engagement d'Africalia quant au travail de décolonisation nécessaire dans le secteur culturel belge. Nous espérons par celui-ci ouvrir et inspirer plus d'institutions à s'engager dans une honnête réflexion quant à leur rôle dans la création et la réinvention de nos sociétés. Ici, comme partout ailleurs, la créativité est un terreau fertile pour l'imagination, la libération et l'émancipation.

Laura Ganza, Africalia

*Afrika Filmfestival, Atelier Graphoui, Halles de Schaerbeek, KIKK Festival, VIERNULVIER, WIELS.



Avant-propos

POURQUOI CET OUTIL ?

Dans tous les aspects de la culture, qu'il s'agisse de la création, de la production, des travailleuse-s ou du public, chacun·e doit se sentir bienvenu·e. Ainsi, le secteur devient un espace de liberté pour toutes. L'objectif de ce guide est de rendre le secteur culturel et artistique plus représentatif de la diversité qui caractérise notre société actuelle. Plutôt qu'un manuel ultime ou un mode d'emploi exhaustif proposant la mise en œuvre étape par étape d'outils antiracistes au sein des institutions culturelles, *Work in Progress* a été pensé et conçu comme un guide d'inspiration. Le RABKO et Africalia ne prétendent pas apporter toutes les réponses. Nous avons préféré recueillir les témoignages des acteur·ices du secteur culturel relatifs aux pratiques inclusives mises en œuvre au sein de leurs institutions et les relayer, les mettre en partage auprès de leurs pairs.

Le matériel collecté rassemble une diversité de perspectives et épouse des formats composites : témoignages personnels, textes plus académiques, conseils pratiques, adresses utiles, etc. Sans prétendre à l'exhaustivité ou à la rigueur académique, nous avons voulu préserver cette polyphonie, tout en reconnaissant que la lutte contre le racisme est un processus en constante évolution - d'où le titre *Work in Progress*. Notre objectif est de créer un outil d'inspiration qui reflète la diversité des contributions tout en offrant une structure claire et accessible, fondée sur l'organisation du travail et les terminologies utilisées par les organisations culturelles.

Certains témoignages pourront susciter un sentiment de **malaise** auprès d'un lectorat blanc, car ils mettent en lumière des privilèges souvent ignorés. Cependant, cette « **fragilité blanche** » est une réaction nécessaire pour s'ouvrir à de

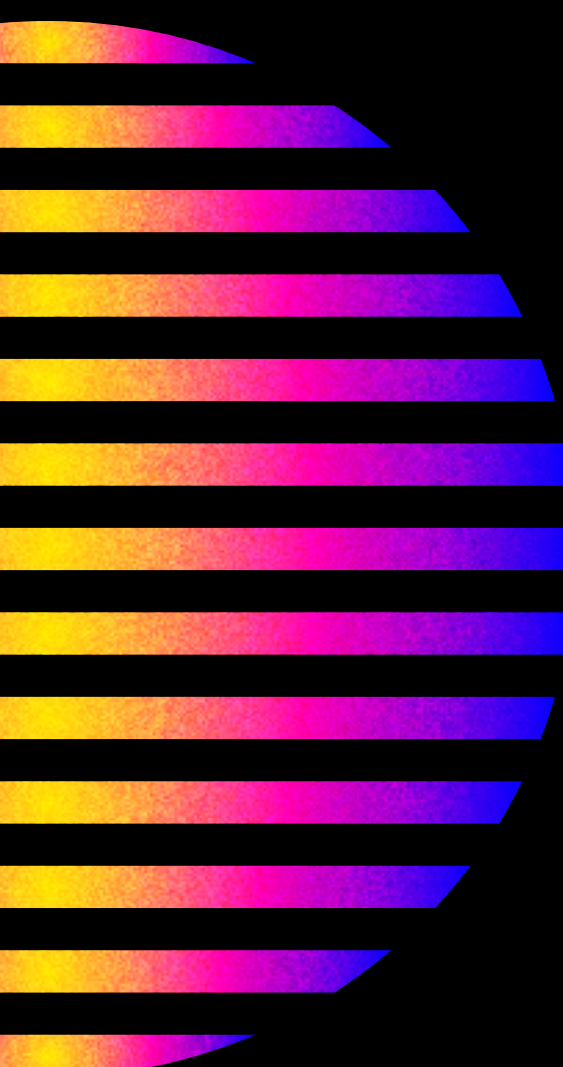
nouvelles perspectives et enrichir ses réflexions. Nous espérons avant tout que cette publication suscite l'envie de continuer à s'informer et à se former sur ces questions cruciales.

DIVERSITÉ ET INCLUSION, POURQUOI FAIRE ATTENTION ?

Dans ce guide, nous utilisons les principes de **diversité** et d'**inclusion** avec précaution, car ces termes sont devenus des 'buzzwords' dans le monde de l'entreprise, utilisés pour illustrer des avancées progressistes dont certaines organisations se targuent. Cependant, ces efforts se révèlent souvent vains, voire hypocrites¹. De plus, les définitions de la diversité² sont passives, centrées et structurées à partir du point de vue des personnes blanches, et plus particulièrement des hommes blancs³. Cette approche rend le terme « diversité » trop général et variable selon les contextes. C'est pourquoi nous faisons spécifiquement référence dans ce guide aux personnes racisées et minorisées. L'utilisation du terme "minorisé" prend en compte l'implication des systèmes qui mettent en place un processus de domination. Pour ce guide, nous avons opté pour une approche intersectionnelle de la **discrimination** qui, nous l'espérons, inspirera les lecteur·ices. L'**intersectionnalité**⁴ se définit comme suit :

« Un outil qui met en lumière la complexité qui résulte de l'imbrication de divers rapports de pouvoirs (racisme, sexisme, queerphobie, âgisme, validisme, ...) vécus par une personne. L'intersectionnalité nous apprend que les discriminations doivent être abordées dans leur ensemble pour être pleinement comprises, plutôt qu'étudiées séparément. (...) Plus qu'un concept, l'intersectionnalité est un outil qui permet de voir qui est laissé·e de côté par nos mesures et initiatives, notamment sociales⁵ ».

« Un outil qui met en lumière la complexité qui résulte de l'imbrication de divers rapports de pouvoirs (racisme, sexisme, queerphobie, âgisme, validisme, ...) vécus par une personne. L'intersectionnalité nous apprend que les discriminations doivent être abordées dans leur ensemble pour être pleinement comprises, plutôt qu'étudiées séparément. (...) Plus qu'un concept, l'intersectionnalité est un outil qui permet de voir qui est laissé·e de côté par nos mesures et initiatives, notamment sociales⁵ ».



Adopter une approche intersectionnelle est crucial car celle-ci permet de comprendre que la discrimination ne peut être combattue en se concentrant sur un seul axe identitaire. Les efforts antiracistes doivent être multidimensionnels et les plus complets possibles au sein des institutions culturelles.

Ce guide d'inspiration souhaite apporter une contribution utile à ce processus, en favorisant un dialogue constant et en encourageant à inclure les personnes racisées dans les discussions. Il est essentiel de les écouter dans un esprit d'échange équitable et bienveillant, tout en réfléchissant aux dynamiques de pouvoir à l'œuvre au sein des institutions culturelles et en déconstruisant leurs présuppositions⁶. Cet outil est conçu pour soutenir ceux qui souhaitent devenir de véritables **alliés**⁷ dans cette lutte, en leur fournissant les ressources nécessaires pour œuvrer activement en faveur d'une société plus juste et inclusive.

LA STRUCTURE DE CE GUIDE D'INSPIRATION

La division des chapitres s'inspire de la charte de diversité et d'inclusion de United Stages, du RABKO et de Bruxeo, qui identifie les axes suivants : le public, la programmation, les différents espaces, les partenariats et le personnel. Cette charte a également inspiré les cinq sujets des formations *Work in Progress*. D'autres pistes de réflexion tout aussi importantes, notamment sur la gouvernance, seront également abordées.

La structure des chapitres est la suivante :

1. L'antiracisme et la culture
2. La gouvernance
3. Les ressources humaines et le personnel
4. La colonialité du pouvoir et le regard blanc – Intervention par Véronique Clette-Gakuba
5. Espaces et publics
6. La programmation et les partenariats

LES SOURCES DU GUIDE

Ce guide a été rendu possible grâce aux personnes qui sont intervenues lors des formations *Work in Progress* organisées par le RABKO : Bissi Adeye (chargé des publics au Beursschouwburg), Achaïso Ambali (journaliste et fondatrice de La Diaspora

Chuchote), Fariha Ali (chargée d'étude et d'animation à BePax), Yamna Atlassi (consultante, facilitatrice et conférencière en diversité et inclusion), Aylin Aydemir (conseillère diversité et inclusion à Bruxeo), Annelies Baes (consultante diversité à Actiris), Jonathan Moncef Kibani Boussaleh (metteur en scène au Sbeul), Véronique Clette-Gakuba (sociologue affiliée au centre de recherche METICES), Consolate (comédienne, performeuse, metteuse en scène), Eric Cyuzuzo (curateur et producteur culturel pluridisciplinaire), Maria Dogahe (programmatrice au Kaaitheater), Wim Embrechts (fondateur et directeur d'ART2WORK), Salim Haouach (fondateur et directeur artistique de Ras-El-Hanout), Anne Wetsi Mpoma (activiste curatoriale et historienne de l'art), Jérémie Piolat (docteur en sciences politiques et sociales et anthropologue), Mireille-Tsheusi Robert (formatrice, activiste antiraciste et fondatrice de Bamko).

Et grâce aux personnes interviewées par Gladys Ngoga et Nikita Leten d'Africalia : Yamna Atlassi (consultante, facilitatrice et conférencière en diversité et inclusion), Guido Convents (historien et fondateur de l'Afrika Filmfestival), Marie du Chastel (directrice artistique du KIKK), Maria Dogahe (programmatrice au Kaaitheater), Laure Goemans (coordinatrice de la médiation et de la participation des publics au WIELS), Matthieu Goeury (directeur général et artistique des Halles de Schaerbeek), Eva Gorsse (coordinatrice du programme de résidences d'artistes, et anciennement coordinatrice du WIELS Club, au WIELS), Elen Sylla Grollimund (animatrice-réalisatrice à l'Atelier Graphoui), Ellen Meiresonne (productrice à l'Atelier Graphoui), Kopano Maroga (dramaturge et artiste), Mirko Popovitch (cinéaste, ex-directeur du Centre culturel La Venerie, ex-directeur d'Africalia), Laetitia van de Walle (ex-responsable administrative et financière des Halles de Schaerbeek).

- 1 Frank Dobbin, « Why Diversity Programs Fail », *Harvard Business Review*, 1 juillet 2016, <https://hbr.org/2016/07/why-diversity-programs-fail>.
- 2 Dans le Larousse la diversité se définit comme « Ensemble des personnes qui diffèrent les unes des autres par leur origine géographique, socio-culturelle ou religieuse, leur âge, leur sexe, leur orientation sexuelle, etc., et qui constituent la communauté nationale à laquelle elles appartiennent ».
- 3 Achaïso Ambali, WIP V, 20 juin 2024.
- 4 Ce terme a été premièrement défini par juriste Kimberle Crenshaw en 1989, bien que l'essence et l'idée de l'intersectionnalité existait bien avant sa théorie dans les partages de féministes Afro-Américaines comme Sojourner Truth, Audre Lourde, Angela Y. Davis et bell hooks, etc.
- 5 *Moi et la suprématie blanche: reconnaître ses privilèges, combattre le racisme et changer le monde* (Vanves: Hachette Livre (Marabout), 2021), 57.
- 6 Achaïso Ambali, WIP V.
- 7 Voir Allié(e) dans le glossaire.



Méthodologie

LES ENTRETIENS CONDUITS PAR AFRICALIA

Entre juin et septembre 2023, Gladys Ngoga, à l'époque assistante au programme Belgique d'Africalia, a réalisé une série d'entretiens avec les partenaires belges d'Africalia, ceux-ci sont décrits plus bas. Ces entretiens semi-directifs se basaient sur ces sept questions :

- Quel est votre avis sur l'importance de la création d'un guide de bonnes pratiques en matière de diversité, d'**équité** et d'**inclusion** ?
- Au niveau de votre programmation, comment trouvez-vous vos talents, quels sont vos critères ? Comment choisissez-vous vos partenariats
- Au niveau de votre public, quelles sont les actions que vous mettez en place qui vont vers plus de diversité, d'équité et d'inclusion ?
- Avez-vous l'impression que les membres de votre personnel ont un impact sur vos objectifs de DEI ? Comment procédez-vous au niveau de votre politique d'embauche et offres d'emploi ?
- Que mettez-vous en place pour que votre communication soit accessible et compréhensible à toutes ?
- Que faites-vous en matière de diversité dans vos instances de gouvernance ? Comment choisissez-vous votre conseil d'administration et quelle influence a-t-il ?
- Avez-vous d'autres aspects que voudriez présenter que je n'aurais pas abordés ?

Nikita Leten, assistante au programme Belgique d'Africalia, a ensuite pu, entre avril et juin 2024, travailler à la retranscription de ces entretiens afin de pouvoir en extraire les éléments les plus pertinents pour cet outil.

Les partenaires interviewés étaient :

Atelier Graphoui

L'Atelier Graphoui est un collectif à Bruxelles de cinéastes, un atelier de production audiovisuelle et un centre d'expression et de créativité. Actif dans la production et la formation, l'atelier soutient des créations audiovisuelles variées : films d'animation, documentaires, installations vidéo et films expérimentaux.

L'Atelier Graphoui remet en question les frontières entre fond, forme et genres, explorant le langage de manière innovante (aussi dans le chapitre programmation).

KIKK

Le KIKK est un festival à Namur qui construit des ponts entre l'art, la créativité, la science, la culture et l'innovation technologique. L'AfriKIKK est une exposition qui fait partie du KIKK et présente de l'art numérique. Par le prisme d'un éventail d'artistes du continent africain ou de la diaspora celle-ci démontre l'importance de l'Afrique dans l'ère du numérique comme vecteur d'imaginaires culturels tant au travers de ses traditions sociales et orales que de son patrimoine immatériel.

Les Halles de Schaerbeek

Les Halles de Schaerbeek offrent un espace idéal pour réinventer diverses formes de performance, transcendant la séparation classique entre créateur·ices et spectateur·ices. Fonctionnant avec une sélection diversifiée de disciplines, Les Halles se distinguent particulièrement par la danse, la performance, le cirque et la musique, renforçant leur engagement envers l'interdisciplinarité. L'identité artistique des Halles est en évolution constante et continuera de se développer dans les années à venir, célébrant la fusion et l'expérimentation entre différentes formes artistiques.

WIELS

WIELS n'est ni conçu comme un musée, ni comme un palais des beaux-arts, mais comme un lieu complémentaire et novateur à Bruxelles. En tant qu'institution belge de premier plan pour l'art contemporain, WIELS est dédié à la présentation et à la production d'expositions temporaires d'artistes nationaux et internationaux, tant des talents émergents que des noms établis. WIELS est un lieu de création et de dialogue, où l'art et l'architecture servent de base à une discussion sur des thèmes actuels, non seulement au travers du programme d'expositions, mais aussi via des animations et des activités éducatives et socio-artistiques complémentaires.

VIERNULVIER

VIERNULVIER est un centre culturel dynamique au cœur de Gand qui propose une large gamme d'événements culturels, en arts de la scène, mais aussi de la musique, de la littérature et des initiatives sur la ville en transition. Chaque année, VIERNULVIER organise entre 500 et 600 activités et collabore avec de nombreux partenaires. Sous le thème «ville en transition», VIERNULVIER a développé un programme qui réunit artistes et public pour réfléchir aux changements sociétaux. Les résidences d'artistes permettent de concevoir de nouvelles formes de collaboration en impliquant les artistes et les habitant·es de la ville dans le processus de recherche et d'innovation.

LES INTERVENANT·ES DU CYCLE WORK IN PROGRESS

De février à juin 2024, le RABKO a coordonné le cycle Work in Progress, une série de formations antiracistes pour guider les travailleur·euses du secteur culturel dans différents aspects de leur travail. Le programme s'est décliné sur cinq rencontres :

Work in Progress I – Session d'introduction 15/02/2024 @ Zinnema

Avec :

- o **Jérémie Piolat (docteur en sciences politiques et sociales et anthropologue)**

La session a été dédiée à l'exploration du concept du sudalisme afin de considérer le racisme comme une dynamique systémique qui affecte l'ensemble des sphères des sociétés occidentales.

Work in Progress II – Programmation & partenariats 21/03/2024 @ Maison des cultures et de la cohésion sociale de Molenbeek

Avec :

- o **Eric Cyuzuzo (curateur et producteur culturel pluridisciplinaire)**
- o **Laura Ganza (gestionnaire de programme à Africalia)**

- **Maria Dogahe (programmatrice au Kaaitheater) & Consolate (comédienne, performeuse, metteuse en scène)**
- **Anne Wetsi Mpoma (activiste curatoriale et historienne d'art)**
- **Mireille-Tsheusi Robert (formatrice, activiste antiraciste et fondatrice de Bamko)**

À l'aide de diverses interventions, l'objectif principal de cette session a été d'explorer la manière dont la programmation culturelle et les partenariats avec des organisations externes peuvent être des leviers pour promouvoir l'inclusion, la diversité et l'antiracisme dans le secteur culturel.

Durant cet après-midi interactif, nous avons abordé des questions cruciales telles que : Comment les choix de programmation peuvent-ils refléter la diversité des communautés et des perspectives ? Quels sont les défis et les opportunités dans la création de partenariats inclusifs et antiracistes ? Comment pouvons-nous repenser nos processus de programmation et de collaboration pour garantir une représentation équitable et authentique ?

Le second volet de la formation a été confié à Bamko, une association de veille antiraciste au niveau national, dont la mission a non seulement consisté à animer les discussions, mais aussi à synthétiser les idées abordées et à les rendre accessibles et constructives.

Work in Progress III – Personnel 09/04/2024 @ Maison Poème

Avec :

- **Annelies Baes (consultante diversité à Actiris)**
- **Aylin Aydemir (conseillère diversité et inclusion à Bruxeo)**

Le cycle Work in Progress s'est poursuivi avec une rencontre dédiée au personnel. Conduite par Actiris et Bruxeo, cette session a souhaité orienter les participant-es vers de meilleures pratiques au sein des ressources humaines des organisations culturelles.

Work in Progress IV – Espaces & Publics 14/05/2024 @ Globe Aroma

Avec :

- **Véronique Clette-Gakuba (sociologue affiliée au centre de recherche METICES)**
- **Bissi Adeye (chargé des publics au Beursschouwburg)**
- **yamna atlasi (consultante, formatrice et conférencière en diversité et inclusion)**

La quatrième session du cycle a été dédiée aux thématiques Espaces&Publics. Durant cette session de réflexion et d'échanges, nous avons abordé les questions suivantes : Comment concevoir des espaces culturels qui reflètent la diversité de notre société et qui répondent aux besoins d'un public varié ? Quelles sont les pratiques efficaces pour assurer que les espaces culturels sont accueillants et inclusifs pour toutes ? Comment repenser l'accueil et l'interaction avec les publics diversifiés pour favoriser une expérience culturelle authentique et égalitaire ?

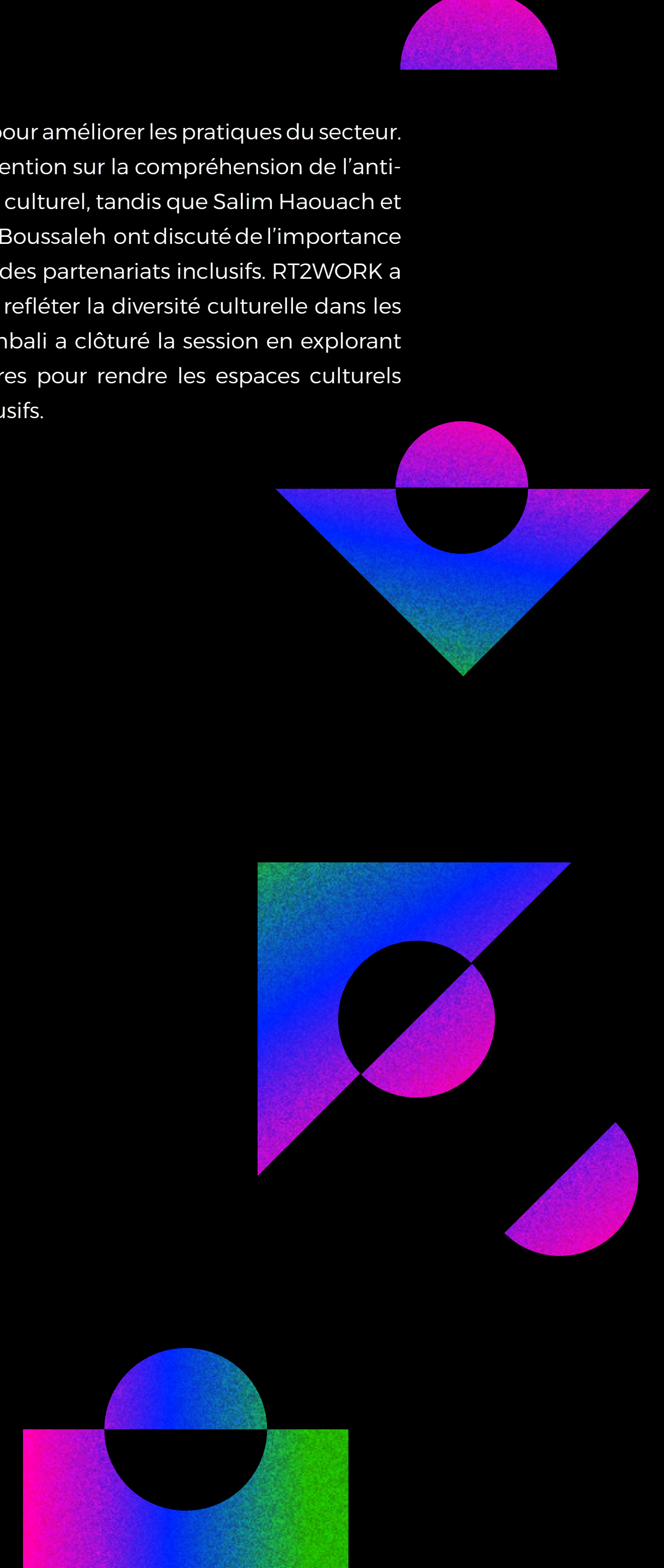
Work in Progress V – Session de conclusion 20/06/2024 @ Centre culturel Jacques Franck

Avec :

- **Fariha Ali (chargée d'étude et d'animation à BePax)**
- **Jonathan Moncef Kibani Boussaleh (metteur en scène au Sbeul)**
- **Salim Haouach (fondateur et directeur artistique de Ras-El-Hanout)**
- **Wim Embrechts (fondateur et directeur de ART2WORK)**
- **Achaïso Ambali (journaliste et fondatrice de La Diaspora Chuchote)**

La session de conclusion du cycle antiraciste Work in Progress a permis de faire un bilan des thématiques abordées depuis février, essentielles pour transformer le secteur culturel bruxellois. Nous avons récapitulé les différents sujets explorés lors des quatre rencontres précédentes, en nous appuyant sur

de nouvelles ressources pour améliorer les pratiques du secteur. BePax a offert une intervention sur la compréhension de l'antiracisme dans le contexte culturel, tandis que Salim Haouach et Jonathan Moncef Kibani Boussaleh ont discuté de l'importance de la programmation et des partenariats inclusifs. RT2WORK a présenté des outils pour refléter la diversité culturelle dans les structures et Achaïso Ambali a clôturé la session en explorant les médiations nécessaires pour rendre les espaces culturels plus accueillants et inclusifs.



chapitre 1

L'antiracisme et la culture

Afin de mieux analyser et décoder les situations de discrimination raciale au sein du secteur culturel, il nous a semblé essentiel, au cours de notre réflexion, de nous appuyer sur l'expertise de BePax. Fariha Ali, chargée d'étude et de formation pour cette association d'éducation permanente dont les missions principales sont la promotion de la paix et la lutte contre le racisme, est intervenue lors de la session de clôture du cycle Work in Progress. Ce fut une belle occasion de ré-ouvrir les perspectives sur la thématique de l'antiracisme et de la cerner plus spécifiquement dans le contexte culturel. Afin d'accompagner les observations et suggestions présentes dans ce guide d'inspiration, et pour faire suite à leur intervention, nous avons demandé à BePax de nous confier une analyse approfondie des différentes dimensions de la discrimination systémique. Cette contribution, que nous partageons dans le présent chapitre, permet d'éclairer le sujet depuis un angle expert et engagé, tout en offrant des stratégies concrètes pour promouvoir un environnement plus équitable et inclusif.



QU'EST-CE QUE LE RACISME ?

Le racisme est une forme de discrimination systémique profondément enracinée dans la société. Cette discrimination ne se limite pas à des actes ou des comportements isolés, mais se manifeste à travers des structures et des systèmes qui favorisent certains groupes au détriment d'autres. Il est crucial de distinguer plusieurs dimensions de la discrimination systémique pour comprendre pleinement le racisme et ses effets. Ces dimensions incluent¹ :

- **La discrimination individuelle** : Cette forme de discrimination se manifeste à travers des stéréotypes et des préjugés personnels. Elle touche les interactions quotidiennes entre individus et influence la manière dont nous percevons et traitons les autres. Ces biais psychologiques et sociaux peuvent se manifester par des jugements instantanés, des attitudes condescendantes ou des comportements discriminatoires.
- **La discrimination structurelle** : Ce type de discrimination est plus large et se reflète dans les inégalités d'accès à des ressources essentielles telles que l'emploi, le logement, et les services de santé. Les barrières structurelles peuvent limiter les opportunités et créer des disparités persistantes entre différents groupes.
- **La discrimination institutionnelle** : Cette dimension concerne les pratiques et les politiques des institutions, telles que les écoles, les agences gouvernementales ou les forces de l'ordre, qui peuvent avoir des effets discriminatoires sur certains groupes. Par exemple, des politiques scolaires ou des pratiques policières biaisées peuvent contribuer à des inégalités raciales et renforcer les injustices systémiques.
- **La discrimination historique** : Le racisme a des racines profondes dans l'histoire, notamment dans les contextes coloniaux et impérialistes. Les héritages de l'exploitation coloniale et des hiérarchies raciales historiques continuent d'influencer les dynamiques sociales et économiques actuelles.

Il est également important de noter que le racisme n'est pas la

seule forme de discrimination systémique. D'autres formes de préjugés et d'inégalités, telles que le sexisme, l'âgisme, l'homophobie, la transphobie, le classisme, et le validisme, présentent des caractéristiques similaires. Ces diverses formes de discrimination peuvent interagir et se renforcer mutuellement, créant des expériences complexes et multi-facettes d'oppression. Un cadre d'analyse utile pour comprendre ces dynamiques est **l'intersectionnalité**².

Pour réellement appréhender ce qu'est le racisme, il est important de l'analyser dans sa dimension systémique afin de pouvoir trouver des outils adéquats pour lutter contre. Analyser le racisme comme enjeu structurel et la manière dont il se manifeste permet également de sortir d'une culpabilisation et de collectivement mener une réflexion sur les cas de racisme dans la société.

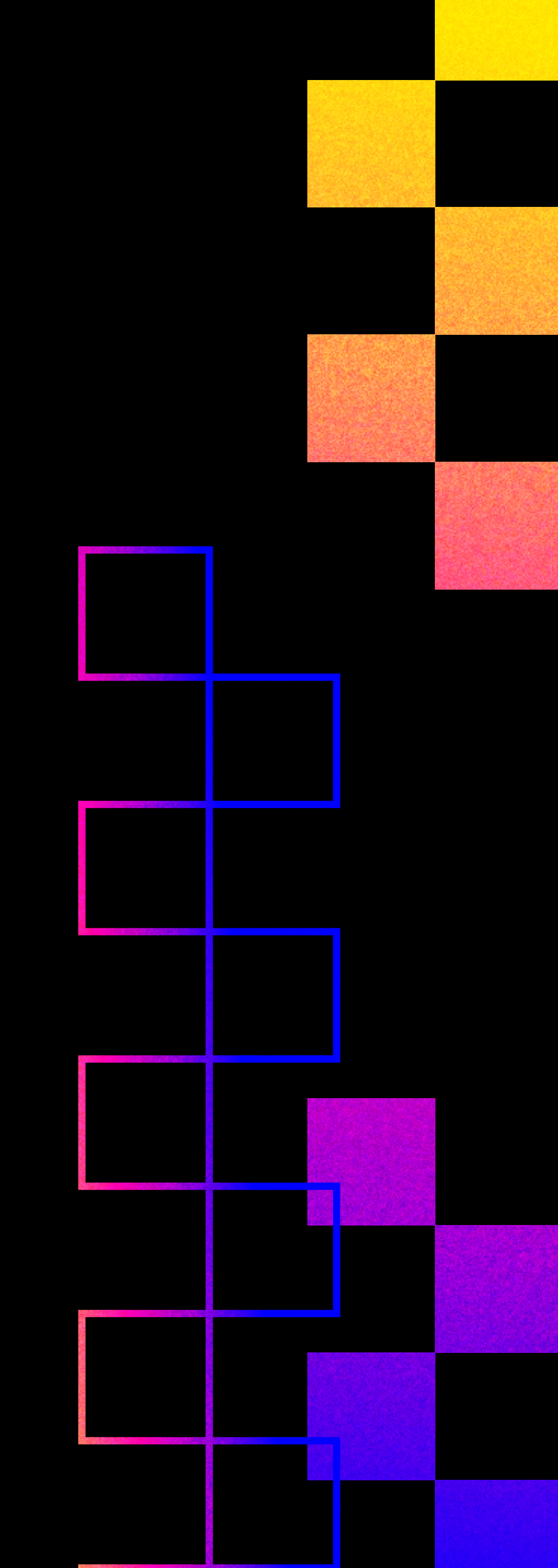
LE RÔLE DE LA CULTURE

La culture joue un rôle central dans la structuration des représentations et des récits collectifs au sein de la société. En tant qu'espace où se forment les imaginaires sociaux, la culture est à la fois un miroir de nos préjugés et un levier puissant pour les transformer. Elle véhicule des narrations qui, par leur présence ou leur absence, ont le pouvoir de renforcer ou de déconstruire les stéréotypes. Ainsi, la culture agit directement sur le racisme systémique en influençant nos perceptions, nos attitudes et nos réflexions sur les différents groupes sociaux.

Dans le milieu culturel, plusieurs enjeux sont particulièrement cruciaux pour aborder la question du racisme systémique :

- **Le public** : La **diversité** du public qui assiste aux spectacles est essentielle. Il est important de se poser des questions sur l'accueil des spectateur·ices, l'inclusivité des lieux culturels, et les moyens de rendre ces espaces accueillants pour toutes les personnes, indépendamment de leur origine. Une attention particulière doit être portée à l'engagement des communautés sous-représentées et à l'adaptation des pratiques d'accueil.
- **L'espace** : La manière dont les lieux culturels sont conçus et structurés influence grandement l'expérience des visiteur·euses et des artistes. Cela inclut non seulement la

« Il n'existe pas de stratégie unique ou homogène contre le racisme, car le racisme lui-même n'est jamais homogène. Il varie, il change et il est toujours inégal. »
– Paul Gilroy³



conception physique des espaces, mais aussi l'utilisation de l'espace lors des événements. Une réflexion approfondie sur l'accessibilité et l'aménagement des lieux peut contribuer à créer des environnements plus inclusifs.

- **Les partenariats** : Les choix de partenaires culturels doivent refléter un engagement envers une représentation juste et diversifiée. Il est crucial d'évaluer les collaborations en tenant compte des questions de représentation et de s'assurer que les projets reflètent une diversité authentique, sans tomber dans le piège du **tokénisme**.
- **Le personnel** : Le milieu culturel est également un espace de travail où les conditions d'embauche, de promotion et les dynamiques de pouvoir doivent être scrutées. Il est vital de veiller à des pratiques équitables, de lutter contre les micro-agressions et de promouvoir un environnement de travail respectueux et inclusif.
- **La programmation** : Les programmations culturelles doivent viser à offrir une représentation diversifiée qui va au-delà des clichés et du tokénisme. Les choix de programmation jouent un rôle clé dans la formation des imaginaires collectifs. En diversifiant les récits et en déconstruisant les narrations coloniales et stéréotypées, les institutions culturelles peuvent contribuer à une révision des perceptions et à la promotion d'une vision plus nuancée et inclusive de la société.

Ainsi, la culture ne se contente pas de refléter la société, elle la façonne activement. En adoptant une approche réfléchie et inclusive dans tous ces aspects¹, le milieu culturel peut jouer un rôle déterminant dans la lutte contre le racisme systémique et dans la construction d'une société plus équitable et respectueuse des diversités.

COMMENT DÉMANTELER LE RACISME SYSTÉMIQUE ?

La déconstruction du racisme est une démarche complexe qui nécessite une approche multi-facette, impliquant des interventions tant au niveau individuel qu'institutionnel.

En sciences sociales, plusieurs stratégies ont été identifiées pour

aborder cette question, chacune ayant ses avantages et ses limites. Voici un aperçu des principales pistes de déconstruction du racisme³ :

Sensibilisation

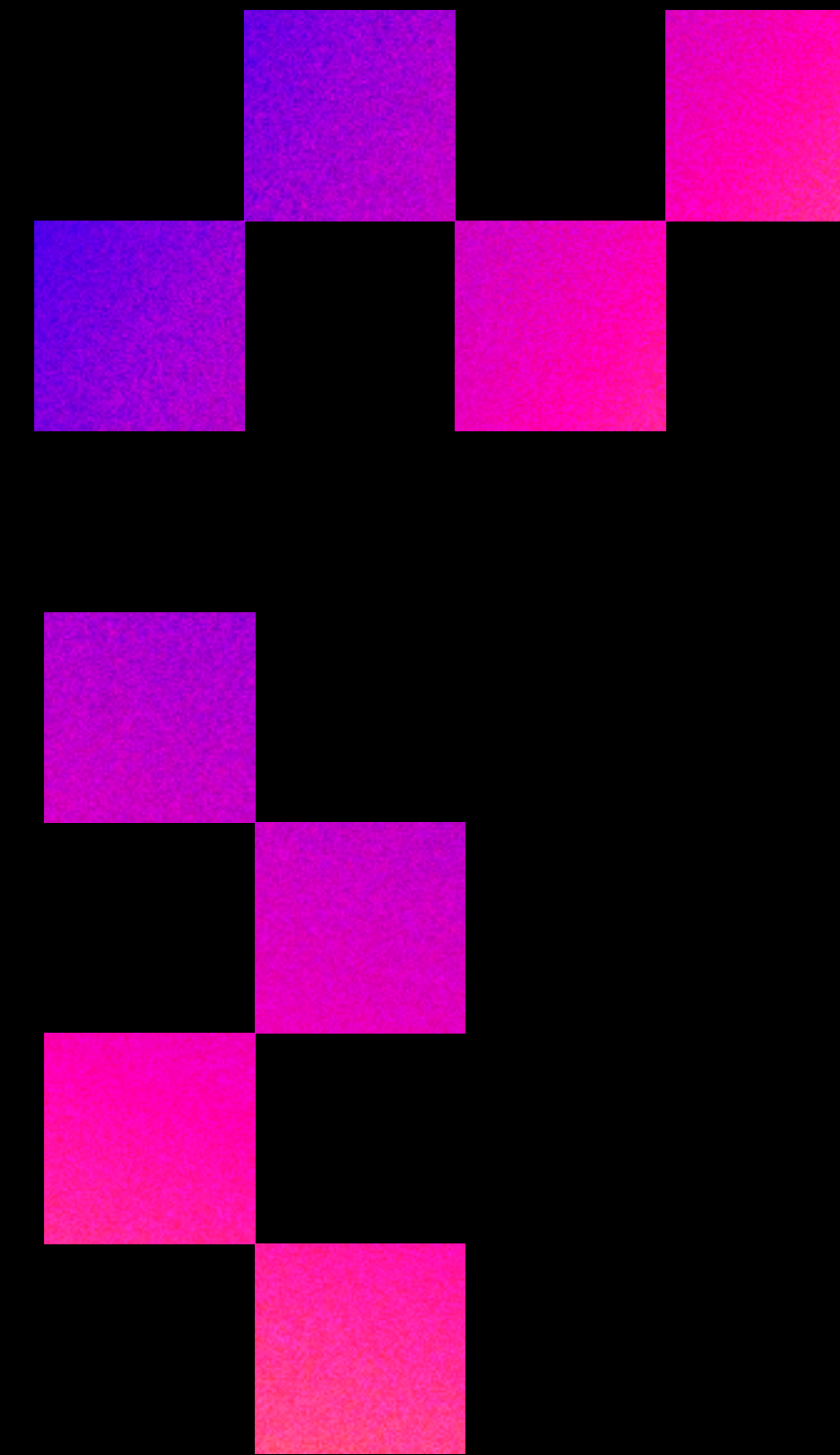
La sensibilisation vise à fournir des informations sur le racisme, son fonctionnement, son histoire, et les expériences des groupes minorisés. Elle passe par l'éducation sur les préjugés raciaux, les dynamiques de pouvoir et les mécanismes d'oppression. L'efficacité de cette approche dépend fortement de la qualité de l'enseignement et du rapport entre la-e formateur-ice et le public. Bien que la sensibilisation puisse accroître la compréhension des enjeux raciaux, elle n'est pas toujours suffisante pour provoquer un changement durable de comportement, surtout si les préjugés des individus sont fortement ancrés.

Développement de l'empathie

Le développement de l'empathie est une autre méthode efficace pour favoriser la compréhension et la solidarité entre individus. Cela peut se faire à travers des représentations culturelles telles que les films, les livres, ou des interactions directes (le «para-contact»). Ce type d'exposition permet aux individus de vivre des expériences fictives ou réelles de personnes issues de groupes différents, augmentant ainsi la sensibilité aux injustices vécues par ces groupes. Cette approche s'avère particulièrement efficace chez les enfants.

Décentration

La décentration implique de se détacher de son propre point de vue pour comprendre une situation ou un récit du point de vue d'un autre groupe. Par exemple, examiner les croisades à travers les perspectives arabes, ou voir un conflit sous l'angle de ceux qui en sont les victimes, permet de déconstruire les récits dominants et d'élargir la compréhension des complexités historiques et sociales. Bien que cette méthode soit bénéfique pour tout le monde, elle a montré une efficacité plus marquée chez les enfants.



Contact intergroupe

Le contact intergroupe est reconnu comme l'une des méthodes les plus efficaces pour réduire les préjugés raciaux, selon les recherches en sciences sociales. Cependant, pour que ce contact soit réellement bénéfique, plusieurs conditions doivent être réunies : égalité de statut, objectifs communs, coopération, facilité perçue du contact, et soutien des autorités.⁴

Malgré le respect de ces conditions, le contact présente des limites importantes, telles que la sous-catégorisation, où un individu d'un groupe minorisé est perçu comme une «exception à la règle» (par exemple, un ami appartenant à un groupe minorisé ne va pas déconstruire tous les stéréotypes car il sera perçu comme non-représentatif de son groupe).⁵ De plus, les études de contact ne tiennent pas toujours compte des inégalités systémiques qui rendent difficile un véritable échange égalitaire, mettant souvent une charge mentale disproportionnée sur les groupes minorisés pour favoriser la compréhension des groupes dominants.⁶

VERS UNE APPROCHE GLOBALE

Il est crucial de comprendre que ces méthodes de déconstruction du racisme agissent principalement sur la dimension individuelle et ne suffisent pas à transformer les structures raciales et institutionnelles. Pour un changement profond et durable, il est impératif de compléter ces approches individuelles par des réformes structurelles et politiques. Cela inclut la modification des politiques publiques, la réforme des institutions, et la promotion d'une justice sociale qui aborde les inégalités systémiques à la racine. En combinant des interventions individuelles avec des changements institutionnels, nous pouvons espérer une véritable transformation des dynamiques raciales et une réduction effective du racisme dans tous les aspects de la société.

en résumé... 3 IDÉES CLÉS

LE RACISME EST UN SYSTÈME :

Le racisme ne se manifeste pas seulement à travers des attitudes ou des comportements individuels, mais constitue un système complexe d'oppression intégré dans les structures sociales, politiques et économiques. Ce système est caractérisé par des pratiques et des politiques qui perpétuent les inégalités raciales et favorisent certaines catégories sociales au détriment d'autres.

LA CULTURE COMME MIROIR ET MOTEUR DES REPRÉSENTATIONS SOCIALES :

La culture joue un rôle crucial dans la formation et la diffusion des représentations et des récits collectifs. En véhiculant des imaginaires et des stéréotypes, elle peut soit renforcer les préjugés raciaux, soit contribuer à leur déconstruction. Pour lutter contre le racisme systémique dans le milieu culturel, il est essentiel d'adresser plusieurs enjeux spécifiques : l'accueil et la représentation du public, l'aménagement des espaces culturels, les partenariats, les conditions de travail du personnel, et la diversité dans les programmations. Assurer une véritable inclusivité et une représentation équitable est fondamental pour transformer les dynamiques de pouvoir et promouvoir une culture plus juste et respectueuse.

UN CHANGEMENT À PLUSIEURS NIVEAUX :

Les méthodes de déconstruction du racisme, telles que la sensibilisation, le développement de l'empathie, la décentration et le contact intergroupe offrent des opportunités pour réduire les préjugés et améliorer la compréhension interculturelle. Toutefois, elles présentent des limites, notamment en ce qui concerne les inégalités systémiques et la charge mentale des groupes minorisés. Pour un impact réel et durable, il est indispensable de compléter ces approches individuelles par des réformes structurelles et institutionnelles qui abordent les racines profondes du racisme.

1 SUÉ GONZÁLEZ HAUCK, "Intersectional feminist engagements with international law. An interview with Emilia Roig (first part)", *Völkerrechtsblog*, 14 January 2020.

2 Yancy, A. (2020, June/July). L'intersectionnalité : un concept à ne pas vider de sa substance. *Signes des temps*, (3), 7-9

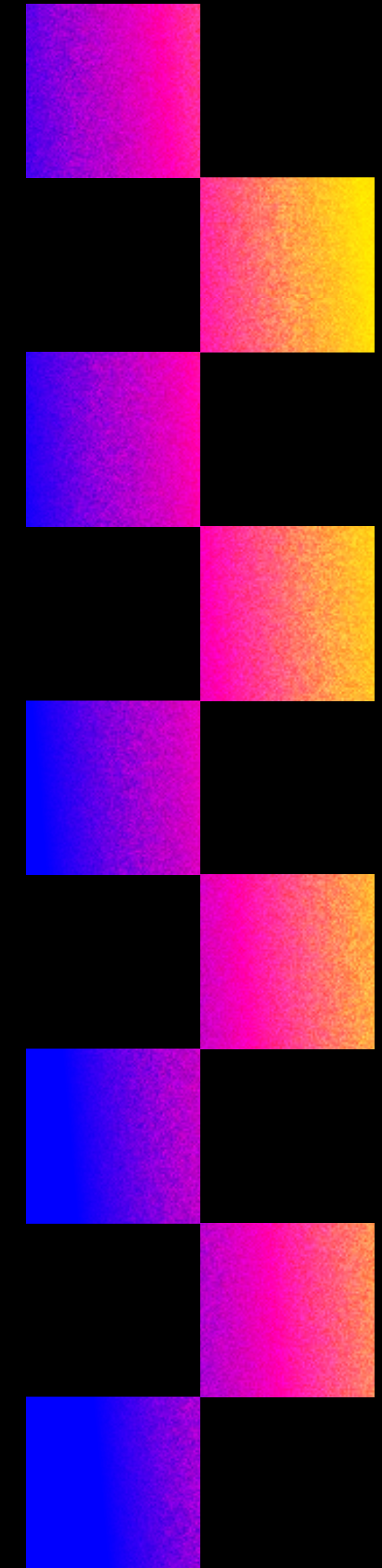
3 Paul Gilroy, *After Empire: Melancholia or Convivial Culture?*, Repr (Abingdon: Routledge, 2009).

3 Beelmann, A., & Heinemann, K. S. (2014). Preventing prejudice and improving intergroup attitudes: A meta-analysis of child and adolescent training programs. *Journal of Applied Developmental Psychology*, 35(1), 10-24 <https://doi.org/10.1016/j.appdev.2013.11.002>

4 Gordon W. Allport, *The nature of prejudice*, The nature of prejudice. (Oxford, England: Addison-Wesley, 1954); Charles Stangor et al., «Influence of student exchange on national stereotypes, attitudes and perceived group variability.», *European Journal of Social Psychology* 26, n° 4 (1996): 663-75, [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1099-0992\(199607\)26:4<663::AID-EJSP778>3.0.CO;2-6](https://doi.org/10.1002/(SICI)1099-0992(199607)26:4<663::AID-EJSP778>3.0.CO;2-6).

5 Brown, R., Vivian, J., & Hewstone, M. (1999). Changing attitudes through intergroup contact: The effects of group membership salience. *European Journal of Social Psychology*, 29(5-6), 741-764. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1099-0992\(199908/09\)29:5/6<741::AID-EJSP972>3.0.CO;2-8](https://doi.org/10.1002/(SICI)1099-0992(199908/09)29:5/6<741::AID-EJSP972>3.0.CO;2-8)

6 Erasmus, Z. (2010). Contact theory: Too timid for "Race" and racism. *Journal of Social Issues*, 66(2), 387-400. <https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.2010.01651.x>



chapitre 2

La gouvernance

La gouvernance est l'axe que nous avons souhaité traiter en premier lieu dans le présent guide, avant d'aborder celui de la gestion des ressources humaines et du personnel, son corollaire, afin de conduire une réflexion sur la représentation de la diversité au niveau des organes de décision du secteur associatif. Nous avons préféré remettre aux chapitres suivants notre exploration des pratiques inclusives dans l'offre culturelle elle-même. Plutôt que d'inviter à regarder directement vers les actions proposées du côté de la programmation et des partenariats ou de l'accessibilité, de l'accueil et de la médiation, nous proposons de renverser une dynamique encore trop peu instinctive. Déplacer les réflexes nous semble crucial à partir du moment où les instances de décision sont précisément celles qui donnent le ton, l'orientation et peuvent impulser un changement durable. Dans ce chapitre, nous apportons un éclairage sur les règles et les outils déjà en vigueur dans les organismes culturels subventionnés tant du côté francophone que néerlandophone visant à promouvoir la diversité. Cette première analyse se complète de questions permettant d'ouvrir les discussions sur l'équité et l'inclusion à la garantie d'une véritable expertise.

« Les organisations artistiques sont souvent tentées de se concentrer sur les actions vers l'extérieur, ce qui limite le nombre d'actions liées à l'organisation en interne (Ben Yakoub & Hillaert, 2018 ; Van Puyenbroeck, 2013). Pourtant, cette vision interne ne peut pas être absente dans le contexte de l'interculturalisme spécifiquement et de l'inclusion en général ».

— *Kunstenpunt*¹

QU'EST-CE QUE LA GOUVERNANCE ?

Selon le Code belge de gouvernance d'entreprise, « la gouvernance d'entreprise recouvre un ensemble de règles et de comportements qui déterminent comment les sociétés sont gérées et contrôlées¹ ». Cette notion s'étend bien entendu également au secteur non marchand et aux associations, où le souci de bonne gouvernance devient un débat de plus en plus important. En effet, la gouvernance nous permet de répondre à trois questions-clés : Qui a le pouvoir ? Comment sont prises les décisions au sein de l'organisation ? À qui et comment l'organisation rend-elle des comptes ?²

Les organes d'administration (OA) sont les lieux par excellence de la gouvernance. Ceux-ci ont trois missions principales : la gestion et la direction de l'ASBL, la représentation de l'ASBL dans ses actes et démarches juridiques, et l'exercice du pouvoir résiduel, c'est-à-dire l'implémentation des actes nécessaires à la mise en œuvre de l'objet social de l'ASBL³. Avec les assemblées générales, les OA pensent la stratégie à long terme de l'organisation et s'assurent que celle-ci ne dévie pas.

La gouvernance établit donc le ton pour l'institution et la maison, son fonctionnement, l'équipe, les publics, la programmation, les priorités, les valeurs, l'administration, pour ne citer que quelques prérogatives de la gouvernance.

LES PRINCIPES DE BONNE GOUVERNANCE DANS LES DÉCRETS CULTURELS DE LA FÉDÉRATION WALLONIE-BRUXELLES ET DE LA VLAAMSE GEMEENSCHAP

La Communauté française a approuvé en 2006 une charte visant à renforcer les règles de bonne gouvernance dans les organismes culturels subventionnés, mais ces règles se rapportent uniquement à la gestion financière.

En 2022, le parlement de la Fédération Wallonie-Bruxelles a adopté l'actualisation du Décret Arts de la Scène précisant les nouvelles finalités poursuivies par le décret. La notion de **diversité** y est mentionnée : il s'agit de « soutenir la création artistique (...) et garantir la liberté artistique, l'émergence, l'excellence artistique et la diversité culturelle », ou encore de « valoriser les artistes et créateur[·ices] de la FWB en veillant à une représen-

tation diversifiée des femmes et des hommes, dans le respect de l'égalité des femmes et des hommes et des valeurs de l'interculturalité »⁴.

Dans le vade-mecum pour les demandes de subventions, on lit : « Dans le cadre de son analyse, la commission veille à ce que les projets sélectionnés contribuent dans leur ensemble à une représentation diversifiée des femmes et des hommes. À noter que les notions d'égalité entre les hommes et les femmes et des valeurs de l'interculturalité s'exercent dans le respect de la liberté artistique des opérateurs culturels. Le respect de l'égalité entre les femmes et les hommes doit être entendu comme un objectif d'égalité et non, par exemple, d'une parité stricte dans la programmation »⁵.

Du côté flamand également, toute organisation qui reçoit une subvention se soumet à un certain nombre d'obligations en matière de bonne gouvernance.

Depuis 2020, la diversité est explicitement inscrite dans le code de gouvernance pour la culture : « L'organe d'administration est composé de manière équilibrée, de façon à garantir l'expertise et la diversité (...) »⁶. Un projet de boîte à outil a été développé, en s'inspirant des Pays-Bas, où un plan de diversité et d'inclusion a été élaboré spécifiquement pour le secteur culturel.⁷

Du côté francophone comme du côté néerlandophone, les pouvoirs subsidiaires commencent donc à encourager les opérateurs culturels à promouvoir la diversité au sein de leurs organes décisionnels et de leurs programmations, mais sans imposer de critères stricts. Si l'importance de la problématique fait son entrée dans les décrets, les termes utilisés semblent rester délibérément vagues à ce stade, permettant ainsi une adaptation aux spécificités de chaque opérateur et son contexte. La question de savoir si des mesures plus contraignantes sont nécessaires pour provoquer un véritable changement est par conséquent légitime.

LA DIVERSITÉ COMME PRINCIPE DE BONNE GOUVERNANCE : DEUX OUTILS INNOVANTS POUR UNE GOUVERNANCE INCLUSIVE

Les quotas

La question de la diversité des organes d'administration est un débat porté principalement par les mouvements féministes. En effet, grâce au travail de plaidoyer fait par ceux-ci depuis les années 1990, nous avons pu voir de plus en plus de mesures prises en faveur d'une juste représentation des femmes au sein des organes d'administration, en particulier dans le secteur privé. L'outil phare employé pour arriver à cette représentativité est celui du **quota**.

L'institut européen pour l'égalité des genres (EIGE) définit les quotas de genre comme suit :

« Instrument de mesure positif visant à accélérer la réalisation d'une participation et d'une représentation équilibrées entre les hommes et les femmes en établissant une proportion (pourcentage) ou un nombre défini de places ou de sièges qui doivent être occupés par des femmes et/ou des hommes, ou qui leur sont attribués, généralement selon certaines règles ou certains critères »⁸.

Ainsi au niveau européen, la directive « Women on board » a été adoptée en 2022 avec pour objectif d'avoir au moins 40 % des postes d'administrateur·ices occupés par le sexe sous-représenté d'ici 2026. Cette directive, qui ne vise que les grandes entreprises de plus de 250 employé·es, s'accompagne même de sanctions.

Comme le souligne la définition de l'EIGE, les quotas sont un instrument, un moyen. Ils ne sont pas une fin en soi et doivent mener vers une plus grande diversité dans l'ensemble de l'organisation. Bien que les lois sur les quotas, tant au niveau national qu'europpéen, se concentrent actuellement uniquement sur le genre, les organisations culturelles pourraient s'en inspirer pour repenser la diversité au sein de leurs organes décisionnels.

Les shadow boards

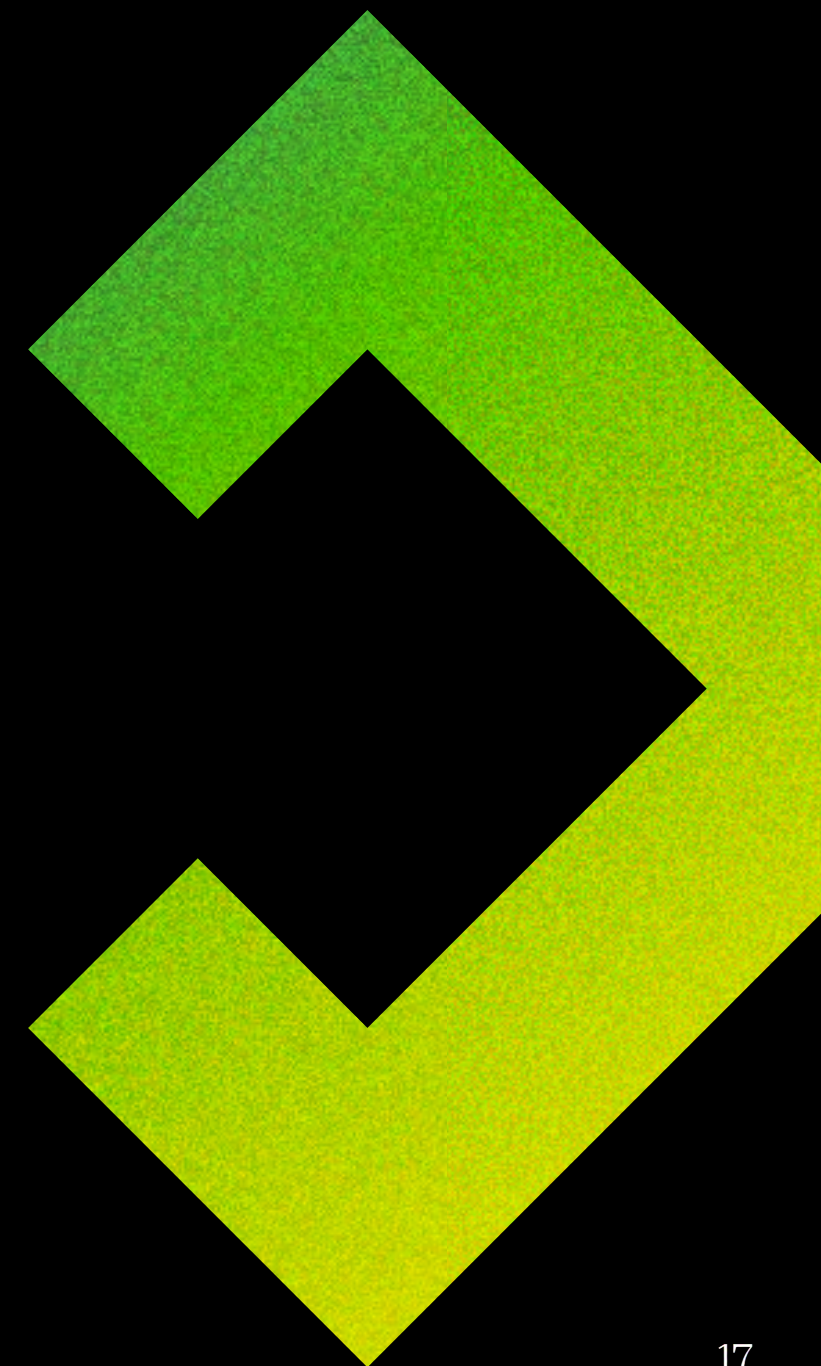
Les « conseils fantômes », aussi connus sous le nom de *shadow boards* ou *advisory boards*, sont issus d'une initiative conçue pour permettre aux personnes marginalisées, souvent exclues des organes de gouvernance, d'acquérir de l'expérience en tant qu'administrateur·ices. Leur présence dans ces instances apporte une diversité de perspectives précieuse pour les décisions qui y sont prises.

La John Ellerman Foundation, une organisation philanthropique au Royaume-Uni, a ainsi mis en place, en 2021, un *shadow board* en parallèle à son organe d'administration, permettant à des personnes plus proches de leurs publics-cibles de le rejoindre en tant qu'observateur·ices actives. Ils n'avaient pas le droit de vote, mais étaient en mesure de prodiguer des conseils et des recommandations. Inspiré par un rapport de Reach Volunteering de 2012, qui montre un manque de diversité dans les organes d'administration, la réponse à cette initiative a été incroyablement positive. L'idée qui sous-tend le système d'observation est d'offrir un modèle de fonctionnement plus inclusif. Cette initiative a permis aux administrateur·ices observant·es d'acquérir de l'expérience, mais aussi de déterminer s'ils souhaitent poursuivre ce rôle.

Une initiative similaire existe au sein du centre d'art pluridisciplinaire gantois VIERNULVIER⁹, avec son *young panel*. Inspiré par le Contact Theatre à Manchester, VIERNULVIER a lancé en 2020 un appel à participation pour siéger au sein d'un conseil de jeunes, et en 2021, a mieux défini la mission de ce conseil : diriger, défier, critiquer de manière constructive et encourager le travail de VIERNULVIER en tant qu'organisation artistique, tout comme l'organe d'administration actuel. Plus précisément, leur mission consiste à servir de caisse de résonance pour l'institution et à être un lieu d'émergence d'idées innovantes.

« Il s'agit de la transmission de pouvoir. La seule façon pour les organisations d'apporter des changements est de trouver des dirigeant·es et de leur dire : « Venez prendre place dans notre institution et nous nous adapterons à votre gouvernance ». Si elles n'y parviennent pas, elles doivent établir des partenariats avec d'autres personnes, des communautés noires, des dirigeant·es noir·es, et leur donner le pouvoir [de gouverner] ».

— Artfund, MuseumX et Culture8¹¹



principes de bonne gouvernance: À QUOI PRÊTER ATTENTION?

En guise de conclusion, nous formulons ici une série de questions basées sur le travail de BoardSource¹², une organisation internationale spécialisée dans le soutien aux conseils d'administration dans le secteur social. Ces questions peuvent permettre d'ouvrir les discussions sur la diversité dans les conseils d'administration :

- Notre public-cible est-il représenté au sein de nos organes de décisions ?
- Si quelqu'un-e devait faire des suppositions sur les valeurs de notre organisation en se basant sur la composition de notre organe d'administration, que penserait-iel ?
- Sommes-nous parfois exposés-es au risque de prendre des décisions sans comprendre pleinement comment celles-ci peuvent affecter les personnes que nous servons ?
- Si nous nous engageons davantage en faveur de la diversité, de l'inclusion et de l'équité, qu'est-ce que cela signifierait pour notre mission, notre travail et les personnes que nous servons ?
- Comment pouvons-nous repenser les procédures de recrutement au sein de nos organes d'administration ?

1 SPF Economie, « Qu'est-ce que la gouvernance d'entreprise ? », SPF Economie, consulté le 7 août 2024, <https://economie.fgov.be/fr/themes/entreprises/developper-et-gerer-une-conduite-responsable-des/quest-ce-que-la-gouvernance>.

2 John Graham, Timothy Wynne Plumpton, et Bruce Amos, *Principles for good governance in the 21st century*, vol. 15 (Institute on governance Ottawa, 2003).

3 CSA article 9:7

4 Service général de la Création Artistique, « Décret relatif à la reconnaissance et au subventionnement du secteur professionnel des Arts de la scène tel que modifié le 24 février 2023 », 20240116, <http://www.creationartistique.cfwb.be/index.php?id=8064>.

5 http://www.creationartistique.cfwb.be/index.php?eID=tx_nawsecured&u=0&g=0&hash=91e-b73accf33a7163dd844503a75a7fc2be32d58&file=fileadmin/sites/artsscene/upload/artsscene_super_editor/artsscene_editor/documents/isma/28-10-22/1_V-M_Contrat-programme_2024-2028_-_modifie_au_27-10-22.pdf

6 « Cultural governance: inleiding », Cultuurloket, consulté le 7 août 2024, <https://www.cultuurloket.be/kennisbank/leiderschap-en-organisatiecultuur/cultural-governance-inleiding>.

7 « Code Inclusie & Diversiteit in cultuursector », Code Diversiteit & Inclusie, consulté le 7 août 2024, <https://codedi.nl/>.

8 « Gender Quotas | European Institute for Gender Equality », 17 juillet 2024, https://eige.europa.eu/publications-resources/thesaurus/terms/1304?language_content_entity=en.

9 VIERNULVIER, « Young Panel », consulté le 7 août 2024, <https://www.viernulvier.gent/en/pQLP3FB/young-panel>.

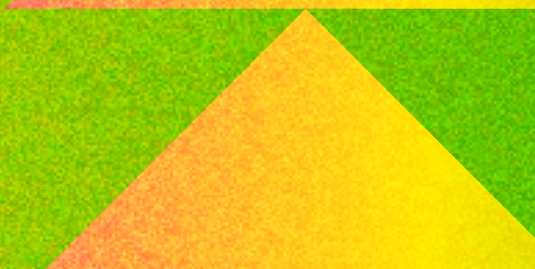
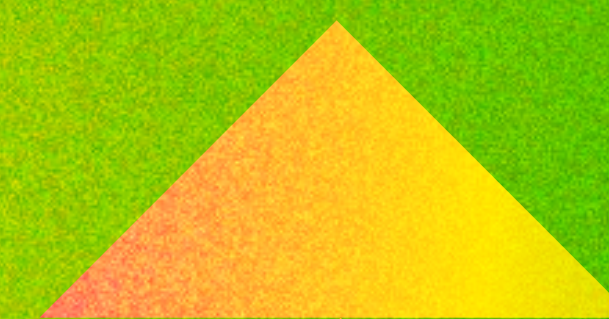
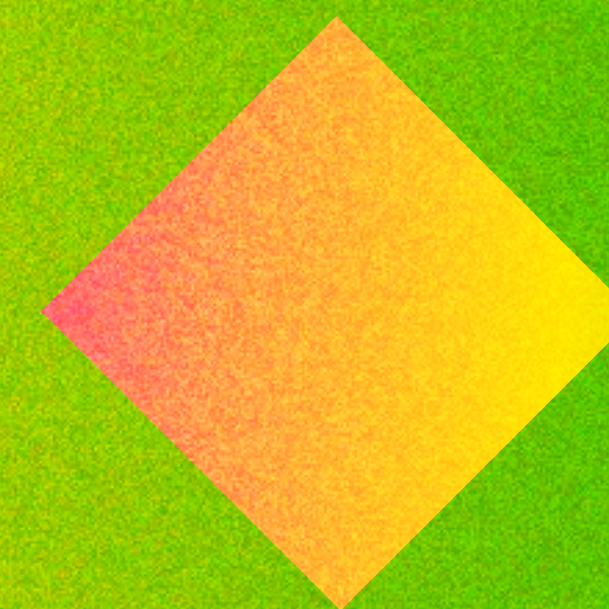
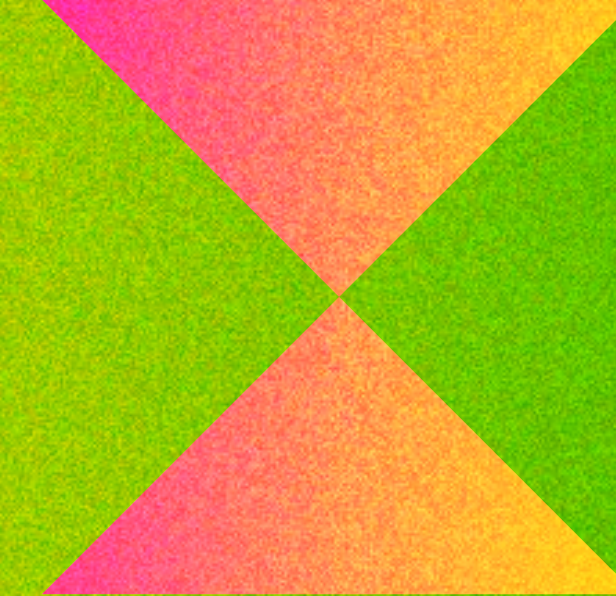
11 Art Fund, Museum X, et CultureX, « "It's about Handing over Power", The Impact of Ethnic Diversity Initiatives on Curatorial Roles in the UK Arts & Heritage Sector 1998-2021 » (London, 2022), <https://bibli.artfund.org/m/53e933cf196387c3/original/Art-Fund-Curatorial-Diversity-report.pdf>. Traduction de "It's about handing over power. The only way that organisations ... can bring about change is if they find leaders and say: "Come and sit within our institution(s) and we will change around your leadership ". If they can't do that, then they need to have partnerships with other folks, Black communities, Black leaders, and [give them] the power [to lead]."

12 BoardSource, « Taking Action on Board Diversity: Five Questions to Get You Started », BoardSource, 18 septembre 2017, <https://boardsource.org/taking-action-board-diversity-five-questions-get-started/>.

chapitre 3

Les ressources humaines et le personnel

La gestion des ressources humaines joue un rôle central dans la mise en place d'environnements de travail respectueux et équitables au sein des structures culturelles. Corollaire des principes de gouvernance abordés précédemment, une politique inclusive du personnel est donc essentielle. Ce chapitre explore la question de l'emploi sous l'angle de la [diversité](#), en présentant des ressources et initiatives concrètes pour soutenir les organisations culturelles dans leurs efforts. Actiris et Bruxeo, deux structures spécialisées dans l'accompagnement des organisations en matière de diversité, offrent des outils et formations spécifiques, susceptibles d'aider les structures culturelles à adopter des pratiques RH inclusives. Nous avons choisi de mettre en avant ces initiatives et de partager dans le chapitre qui suit leurs analyses car elles fournissent des approches structurées et adaptables pour intégrer la diversité de manière durable.



« La question du care doit être une priorité dans le travail. Offrir des formations et du coaching aux personnes racisées n'est pas un aveu d'échec, mais bien une preuve de considération et un standard courant dans de nombreuses entreprises. »
Anne Wetsi Mpoma², activiste curatoriale.

En matière d'accès à l'emploi en Belgique, la présentation réalisée par Actiris lors de notre formation a révélé des disparités significatives. En effet, les données d'UNIA¹ montrent qu'à diplôme égal, le taux d'embauche pour une personne d'origine étrangère est de 44 %, tandis qu'il atteint 73,7 % pour une personne d'origine belge. Avec un diplôme supérieur, 22 % des diplômé-es d'origine étrangère se trouvent dans les tranches salariales inférieures, contre 8 % des diplômé-es d'origine belge. Le temps nécessaire pour trouver un premier emploi varie également selon l'origine :

Origine	Temps pour trouver un emploi
Belge	3 mois
Maghrébine ou subafricaine	6 mois
Proche et Moyen-Orient	9 mois

Malgré une attention accrue ces dernières années et un cadre légal interdisant la **discrimination** sur la base de 19 critères dits « protégés », l'application de ces lois reste inégale. Les organisations œuvrant pour des environnements de travail inclusifs sont confrontées à plusieurs défis :

- **Le respect du cadre légal** : Les entreprises/structures doivent s'assurer que leurs pratiques sont conformes à la législation en vigueur.
- **Des préjugés persistants** : Les stéréotypes liés à l'origine, au genre, à l'âge et au handicap influencent encore les processus de recrutement et de gestion du personnel, créant des obstacles pour les candidat-es issu-es de minorités.
- **Un manque de directives** : De nombreuses structures ne se sentent pas outillées pour mettre en place des pratiques inclusives et repenser des fonctionnements encore biaisés. Il est crucial de disposer de directives claires et de ressources pour guider les efforts d'inclusion.

Pour répondre aux défis identifiés et accompagner concrètement les organisations vers une meilleure inclusion, plusieurs dispositifs pratiques sont proposés par Actiris et Bruxeo. Ces approches offrent des outils et des formations spécifiques pour intégrer la diversité et l'inclusion dans les pratiques professionnelles.

LE PLAN DE DIVERSITÉ - ACTIRIS

Actiris propose un plan de diversité complet, un outil flexible et modulable permettant de mettre en place des solutions structurelles et durables pour améliorer la diversité au sein des entreprises. Nous récapitulons ici les principaux éléments de ce plan qui sont également applicables au secteur associatif culturel.

Les principaux éléments du plan

- ♦ **Un diagnostic de diversité** :
 - Une analyse détaillée de la diversité au sein de l'organisation.
 - L'identification des défis spécifiques et des opportunités pour améliorer la diversité.
- ♦ **L'élaboration d'un plan d'action** :
 - La définition d'objectifs précis et mesurables en matière de diversité.
 - Le développement de stratégies adaptées pour atteindre ces objectifs, y compris des actions concrètes et des mesures de suivi.
- ♦ **Un accompagnement et un soutien** :
 - L'accompagnement personnalisé, incluant des conseils, des ateliers et des sessions de formation.
 - Un soutien continu pour la mise en œuvre du plan de diversité.
- ♦ **Une évaluation et un suivi** :
 - Le suivi régulier des progrès et ajustement des stratégies en fonction des résultats.
 - L'utilisation d'outils et de ressources pour mesurer l'impact des initiatives de diversité.

Plus d'informations : [Plan diversité Actiris](#)

DIVERSITY WORKS - BRUXEO

Bruxeo propose une vaste gamme de services conçus pour soutenir les organisations à but social dans l'intégration de la

« Ne vous limitez pas aux “allié·es” et personnes déconstruites mais engagez des personnes minorisées dans vos équipes, souvent plus touchées par le risque de précarisation. »

— *Eric Cyuzuzo³*

diversité au sein de la gestion des ressources humaines. Ces services comprennent des formations variées, qui peuvent être prédéterminées ou personnalisées selon les besoins spécifiques des clients.

Des formations généralistes

- **Une sensibilisation à la diversité :** Ces formations ont pour objectif de sensibiliser les employés et les gestionnaires aux enjeux liés à la diversité. Destinées principalement aux responsables (directions, coordinations, responsables RH, responsables d'équipe) en Région de Bruxelles-Capitale, elles couvrent des thèmes clés tels que le cadre juridique (notamment les critères protégés), les biais cognitifs, et la **discrimination**.
- **Une gestion de la diversité en milieu de travail :** Cette formation pratique vise à intégrer efficacement la diversité et l'inclusion dans les processus RH. Elle se concentre sur le recrutement inclusif, la prévention et la gestion des conflits, ainsi que la promotion de l'égalité des chances, en particulier en ce qui concerne l'accessibilité des services.
- **Un leadership inclusif :** Destinée aux leaders et gestionnaires, cette formation met l'accent sur le développement d'un leadership inclusif. Elle propose des stratégies pour créer un environnement de travail respectueux et valorisant pour tous les collaborateurs.
- **Des ateliers pratiques :** Ces ateliers interactifs permettent aux participants d'échanger des expériences et d'apprendre les meilleures pratiques en matière de diversité et d'inclusion.

Des formations et des ateliers sur mesure

En complément des formations généralistes, Bruxeo propose des formations et ateliers sur mesure, adaptés aux besoins spéci-

ifiques de chaque organisation. Par exemple, une formation spécifique sur l'âgisme a été développée pour la COCOF.

Des séminaires thématiques et un accompagnement

Bruxeo organise également des séminaires thématiques, tels que ceux portant sur les nouveaux critères comme la responsabilité familiale. En outre, un accompagnement individuel sur mesure ainsi qu'un groupe de travail (inter)sectoriel pour approfondir les enjeux de diversité au sein des organisations peut être mis en place.

Plus d'informations : [Diversity Works - Bruxeo](#)

PERSONNES RESSOURCES

Il est crucial de reconnaître que pour s'ancrer dans des pratiques antiracistes, il ne suffit pas de respecter des quotas ou de procéder à des recrutements symboliques. Les expertes sélectionnées ci-dessous accompagnent les organisations dans une démarche authentique et réfléchie. Leur expertise couvre un large éventail de problématiques, permettant de mettre en place des politiques durables et efficaces. Ces profils ont été choisis pour leur capacité à fournir des conseils pratiques et des outils adaptés aux besoins des structures culturelles, les aidant à naviguer au travers des complexités du milieu professionnel.

Aida Yancy a une expertise en diversité et inclusion

- ◆ Elle propose des formations ciblées pour aider les organisations à comprendre les dynamiques de pouvoir et de privilège, et à développer des stratégies pour les déconstruire.
- ◆ Ses ateliers pratiques permettent aux participant·es de travailler sur des cas concrets et d'échanger des expériences.
- ◆ Elle offre un accompagnement personnalisé pour mettre en place des politiques inclusives de manière durable.
- ◆ [Contact](#)

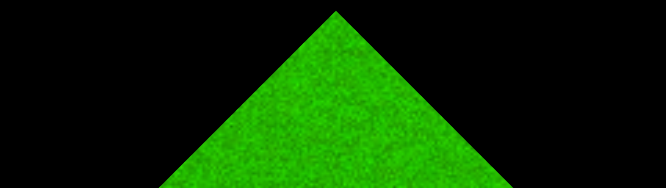
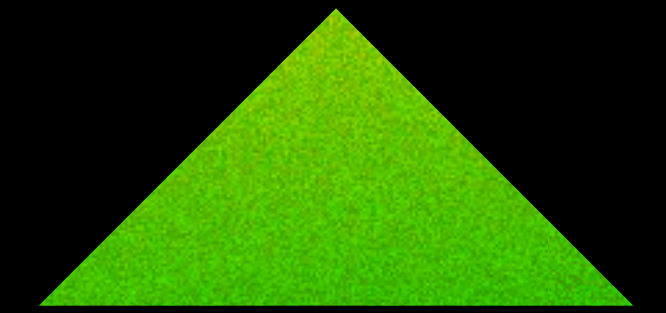
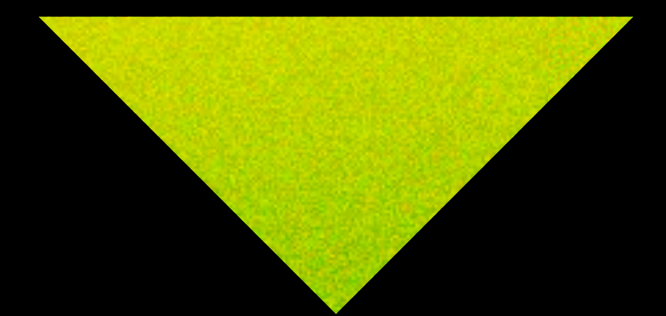
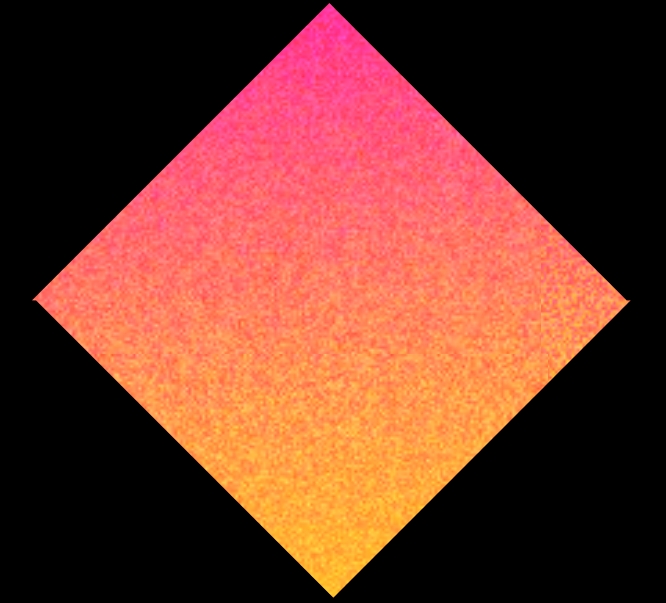
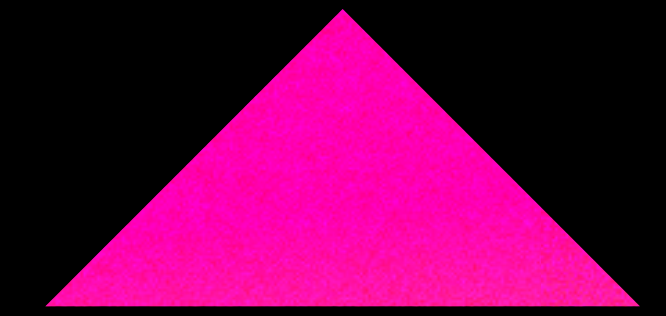
Betel Mabile offre une offre une expertise en formation antiraciste et sur les discriminations

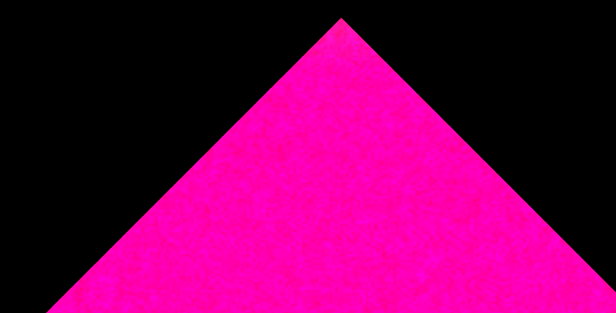
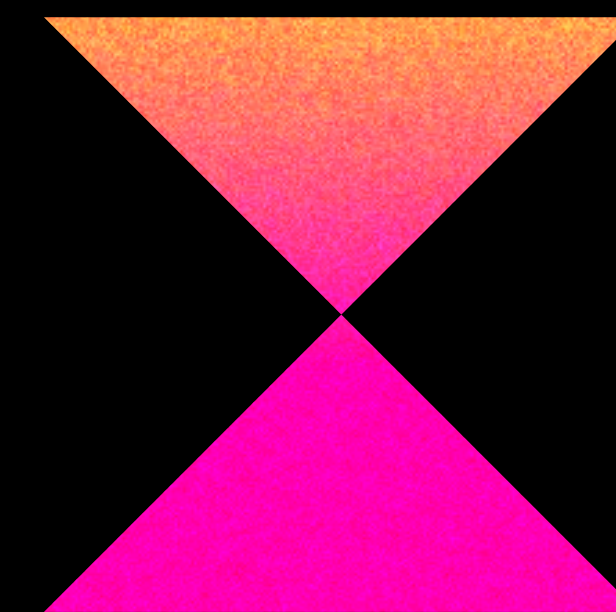
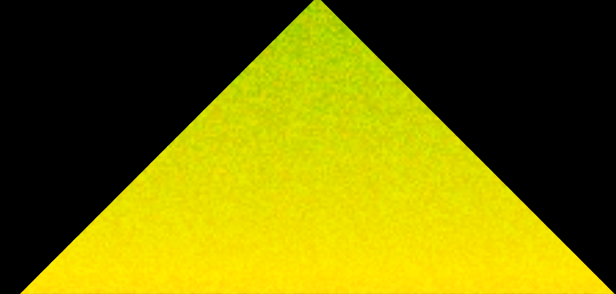
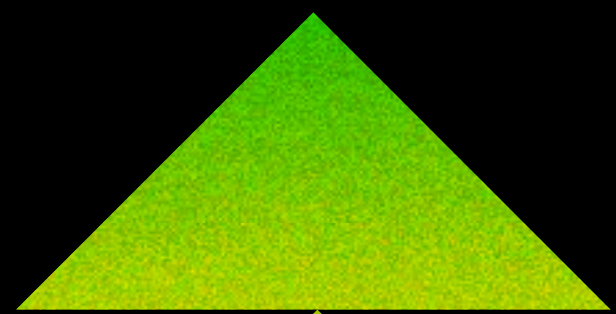
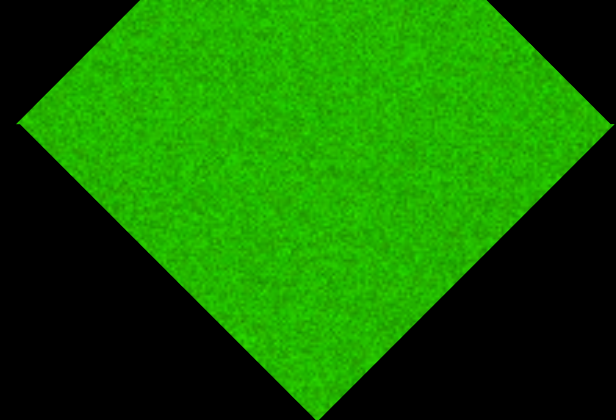
- ◆ Des formations et conférences sur le racisme et les discriminations, enrichies par son expérience dans le travail social, la sexologie et les études de genre.
- ◆ Une approche intersectionnelle incluant les domaines du handicap et des sexualités.
- ◆ Des publications sur les discriminations, le racisme et leur impact sur la santé mentale.
- ◆ [Contact](#)

Estelle Depris est consultante en diversité et inclusion

- ◆ Elle est spécialisée dans le conseil en diversité et inclusion, aidant les organisations à développer des environnements de travail inclusifs ;
- ◆ Aide à mettre en place des stratégies de recrutement diversifiées et à gérer les carrières de manière équitable ;
- ◆ Offre des formations pour sensibiliser les équipes aux enjeux de la diversité et de l'inclusion dans le secteur culturel.
- ◆ [Contact](#)

« Il ne suffit pas d'engager une personne Noire pour décoloniser l'institution. »
— Mireille-Tsheusi Robert⁴





yamna atlassi est consultante, facilitatrice et panéliste en diversité et inclusion

- ◆ Elle propose des solutions concrètes pour aider les institutions culturelles à mettre en œuvre des politiques de diversité, à diversifier leur programmation et à enrichir leur gouvernance.
- ◆ Ses interventions incluent des conseils sur la représentativité dans le processus de création pour les artistes et des rôles de panéliste, présentatrice ou facilitatrice pour les événements et réunions.
- ◆ Elle offre un accompagnement personnalisé pour répondre aux besoins spécifiques en matière de diversité et d'inclusion dans divers contextes.
- ◆ [Contact](#)

Nyota Mweze a une expertise en diversité, inclusion et ressources humaines

- ◆ Elle propose des stratégies ciblées pour aider les organisations à développer une culture d'entreprise inclusive et à renforcer une diversification du leadership.
- ◆ Ses ateliers pratiques permettent aux participant·es de créer des environnements de travail où l'identité de chacun·e est pleinement valorisée, tout en abordant des cas concrets pour une application immédiate.
- ◆ Elle offre un accompagnement personnalisé pour intégrer des politiques inclusives durables et répondre aux besoins spécifiques des équipes de chaque organisation.
- ◆ [Contact](#)

Autres ressources pertinentes

- ◆ [UNIA](#) : Centre interfédéral pour l'égalité des chances, offrant des conseils, des formations et des outils pour promouvoir la diversité et l'inclusion dans les politiques RH, y compris la lutte contre le racisme.
- ◆ [EQUAL](#) : equal.brussels favorise l'inclusion à l'échelle de la région bruxelloise. Partenaire de référence, il soutient et mobilise les acteurs publics et associatifs, au départ des besoins des publics concernés, afin de faire de l'égalité des chances un objectif partagé.

en conclusion... ET AU DELÀ

Que ce soit en termes de gestion des **ressources humaines** ou de **développement du personnel, la diversité** et l'**inclusion** au sein des structures culturelles jouent un rôle déterminant dans la création d'environnements plus justes et représentatifs. La mise en place de pratiques inclusives, allant de l'**embauche** à la **formation continue**, doit être une priorité stratégique pour toute organisation culturelle.

En adoptant des approches conscientes et réfléchies, les institutions peuvent non seulement attirer une gamme plus diversifiée de talents, mais également enrichir leurs pratiques artistiques et administratives grâce à la variété des approches et des **perspectives** que peuvent alors apporter leurs équipes. Il est essentiel de reconnaître que la diversité n'est pas un objectif ponctuel, mais un processus continu nécessitant un **engagement constant** et des **réévaluations régulières**.

Enfin, il est impératif de se rappeler que les ressources humaines sont le **pilier** sur lequel repose le succès d'une institution culturelle. En investissant dans des pratiques inclusives, les organisations ne font pas seulement preuve d'**équité**, mais elles se positionnent également comme des **pionniers** dans un secteur en constante évolution. C'est en adoptant une **vision à long terme**, axée sur la diversité et l'inclusion, que les structures culturelles pourront véritablement refléter et servir la richesse de la société contemporaine.

1 Unia, «Monitoring socio-économique 2022», accessible en ligne : <https://www.unia.be/fr/publications-et-statistiques/statistiques/monitoring-socioeconomique>.

2 Anne Wetsi Mpoma, WIP II.

3 Eric Cyuzuzo, WIP II.

4 Mireille-Tsheusi Robert, WIP II

chapitre 4
contribution de Véronique Clette-Gakuba

La colonialité du pouvoir et le regard blanc

La quatrième session du cycle Work in Progress consacrait un temps de réflexion et d'échanges autour des questions spécifiques des espaces et des publics. Dans ce cadre, la chercheuse en sociologie et membre du collectif Présences Noires Véronique Clette-Gakuba a livré une présentation axée sur la manière dont le regard blanc structure les espaces culturels et les rend plus difficilement accessibles pour les groupes minoritaires non blancs. Ce qui suit est la retranscription de son intervention orale du 14 mai 2024 à Globe Aroma.



Véronique Clette-Gakuba est membre du centre de recherche METICES (Université Libre de Bruxelles) depuis une quinzaine d'années. Ses recherches portent sur l'anti-noirceur et la colonialité du pouvoir dans le contexte d'une ville comme Bruxelles, à la fois métropole postcoloniale et lieu de (re)production d'une condition noire. Plus spécifiquement, ses recherches portent sur les liens entre racisme, art et culture, sur les processus de Subalternisation coloniale toujours en cours et sur les résistances noires se jouant dans les entremêlements entre la création artistique et les engagements politiques. En juin 2023, Véronique Clette-Gakuba a soutenu sa thèse de doctorat à l'ULB (Faculté de Philosophie et des Sciences Sociales) intitulée : « Epreuves de colonialité dans l'art et la culture. Faire exister un monde noir à Bruxelles ».

« Bonjour, je suis Véronique Clette-Gakuba. En tant que chercheuse, j'ai terminé une thèse de doctorat dans laquelle je me suis attachée à saisir les modalités subtiles de l'engagement des artistes noir-es dans l'activité artistique à Bruxelles. J'y ai analysé les efforts, les désirs et les postures particulières de production et de création dans un contexte de **colonialité de pouvoir** et de **négrophobie** dans une métropole qui est à la fois internationale et postcoloniale, et où le racisme est prégnant. J'ai également analysé la manière dont ces productions artistiques participent à constituer un monde noir.

Lors de ma présentation, je me pencherai plus particulièrement sur la manière dont une vision, une pensée ou un éthos – le **regard blanc** – structure les espaces culturels et les rend presque inévitablement inhospitaliers pour les groupes minoritaires non blancs. Pour rendre compte de cette structuration des espaces blancs, mon approche empruntera aux *Black Studies* et sera ancrée dans la compréhension spécifique de l'anti-noirceur. Je fais partie des activistes ou des chercheur-euses qui n'analysent pas le racisme de manière globale puisque je considère que celui-ci n'existe pas de manière globale : il s'agit uniquement d'histoires spécifiques et situées. Mon prisme est l'anti-noirceur comme régime politique que le colonialisme belge a largement participé à façonner.

Pour poser le décor, je commencerai par une définition de ce qu'est la colonialité du pouvoir, de manière à souligner le fait que celle-ci est principalement rendue active et opérante par des enjeux liés à la définition de la culture et du savoir. Ensuite, je développerai plusieurs cas empiriques concrets qui montrent cette structuration des espaces blancs, et ce, au départ d'une compréhension des opérations actives du regard blanc, le concept principal pour cette présentation.

Je vous lis la définition de la colonialité du pouvoir de Maria Antonietta Antonacci, professeure en culture africaine et

afro-brésilienne à l'Université Pontificale Catholique de São Paulo, qui soulève au moins trois dimensions à garder à l'esprit :

« [La colonialité du pouvoir correspond à la manière dont] la modernité a répandu ses canons dans les mondes africains et américains par le biais du colonialisme européen.

La modernité et le colonialisme, face et envers d'une dynamique d'expansion et de contraction de peuples et de cultures jamais connectés auparavant, se sont constitués par l'imposition de pouvoirs et de modes de vie dans la logique d'une science et d'une raison instrumentale, et du déni d'une gamme considérable de mémoires, de langues et d'écritures.

Les agents européens ont soumis aux trames mercatiques des États modernes des univers extra occidentaux, en profanant des corps et des traditions, en violant des réseaux symboliques, en détruisant des modes de pensée et des savoirs de peuples et de cultures considérés désormais primitifs, barbares ou arriérés (...).

Les injonctions à la séparation des entités culture/nature, art/vie, corps/savoirs, traditions/activités fonctionnelles, constituant les peuples africains et indigènes américains, ignorées et classées en tant que signes de races et de civilisations infériorisées, ont traversé la modernité et perdurent sous des traits singuliers, à travers la réactualisation des altérités et des communautés transnationales.»¹

Une première dimension est que, lorsque l'on parle de « colonialité » et de « décolonisation », on ne parle pas de la période formelle de la colonisation. Celle-ci est ancrée dans un contexte bien plus vaste : la modernité. Elle est un outil de la modernité qui embarque les autres peuples dans la modernité. Il s'agit donc de cesser d'avoir une représentation des intérêts étatiques de chaque nation avec son peuple colonisé. C'est dans un processus civilisateur qu'il faut comprendre le colonialisme.

Une deuxième dimension est celle des destructions. Professeure Antonacci parle du fait que des corps ont été profanés ; il existe dorénavant une distinction entre des corps marqués et des corps modernes.

Une troisième dimension, pour ce qui nous concerne, est la manière dont est définie la modernité. La définition de l'autrice est très pertinente. Celle-ci vise les séparations épistémologiques produites par la rationalité moderne occidentale entre culture et nature, art et vie, corps et savoir, tradition et activité fonctionnelle. C'est en effet par toutes ces séparations épistémologiques - entre nature et culture, art et vie, etc. - qu'une raison moderne s'immisce et impose un mode d'existence, que des critères raciaux sont motivés, et que des peuples sont marqués par la race. Cette troisième dimension signifie clairement que les questions esthétiques, de jugement, de goût, et qui concernent la capacité de créer et de faire de l'art, importent très fortement lorsqu'il s'agit de la **colonialité du pouvoir**. On parle aujourd'hui de décolonisation tous azimuts, mais il y a des sphères, l'art et la culture en particulier, qui sont plus concernées que d'autres par la thématique.

Je voudrais insister sur la question de la profanation des corps noirs, car elle me semble être une entrée importante pour aborder la question des publics et des espaces. Pour ce qui est de la question de l'antiracisme et de son lien avec l'art, j'aimerais signaler que la théorisation de la race arrive chronologiquement en amont des sciences biologiques. Quand on pense à la théorisation du racisme, on a tendance à penser sciences biologiques, craniologie et anthropologie physique de la fin du 18^{ème} siècle ou du début du 19^{ème} siècle. Or, il faut savoir que les discussions sur la race touchent d'abord les questions philosophiques de l'esthétique : du beau, du goût, du sens artistique. Si cette pensée est très commune en sciences sociales du côté anglo-saxon, elle ne l'est pas du tout du côté francophone, où l'on dit plutôt que les sciences biologiques ont eu tort, qu'il n'y a pas de différence génétique, et que la race n'existe donc pas. Ce sont donc les auteur·ices anglo-saxon·nes qui nous alertent sur le fait que

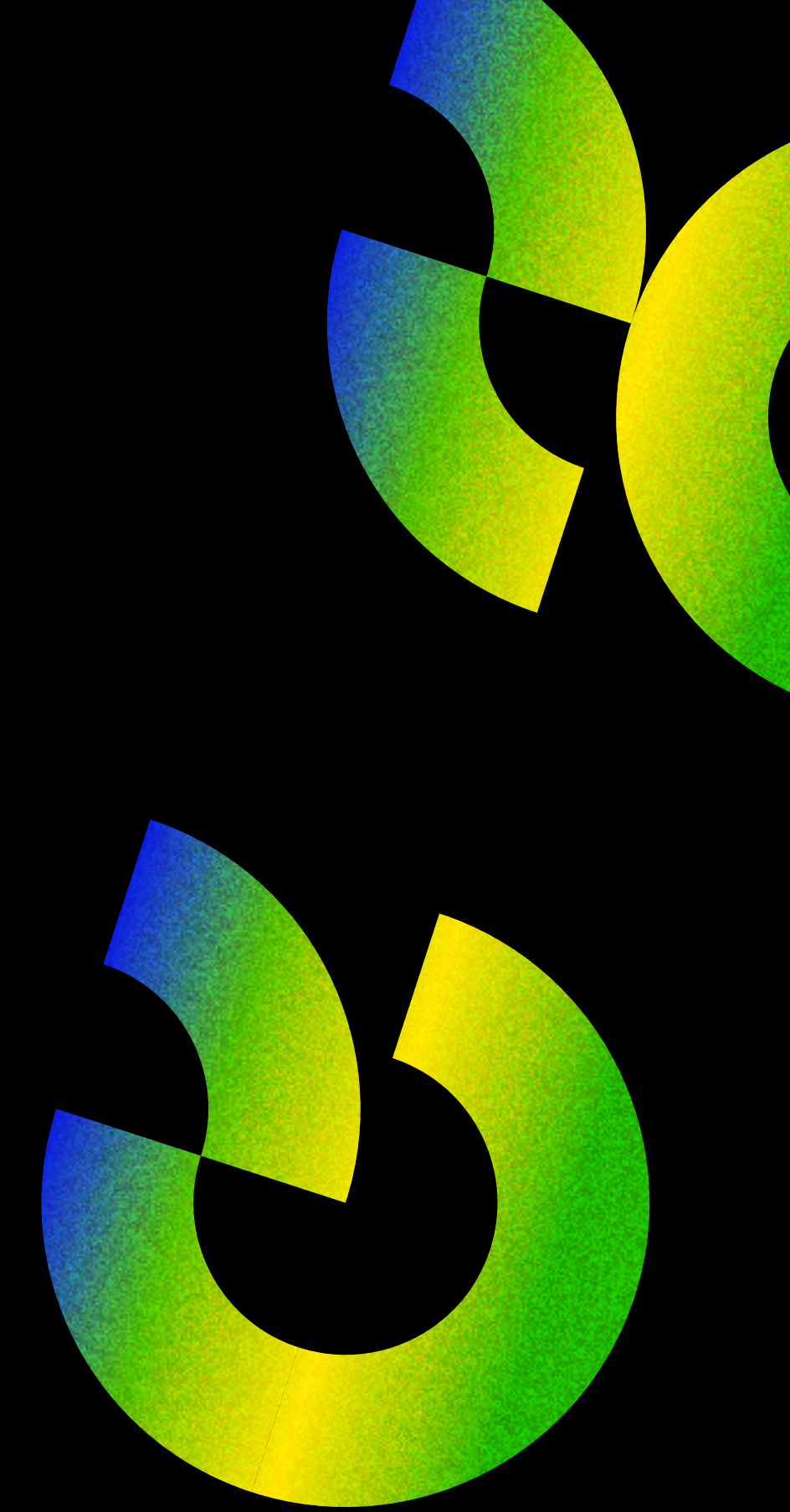
c'est dans les conceptions culturelles que la race est théorisée. Par l'esclavage, le concept de la race était déjà connu, mais sa définition théorique n'est venue que bien plus tard, et a été basée sur les théories modernes de l'esthétique. Il suffit de lire Hegel ou Kant, pour qui les Africain·es étaient incapables d'objectivité et d'abstraction artistique. Leurs pensées donneront lieu aux séparations entre arts et non-arts, arts occidentaux et arts non-occidentaux.


Un deuxième point par rapport aux corporéités, c'est que plusieurs chercheur·euses - comme David Bindman, Henry Louis Gates, Simon Gikandi et Sander Gilman - ont étudié le lien constitutif entre l'esthétique moderne et la race. Ce lien est souvent décrit comme anecdotique par les francophones : « on ne va pas s'arrêter à une peau noire. », « on ne va pas s'arrêter sur ces questions de couleurs ». Or, il est fondamental de le faire. Je pense que nous sommes particulièrement bien placé·es dans les domaines artistiques pour penser ces questions des percepts, de la physicalité, du rapport aux couleurs et de la place que ces questions prennent dans la production culturelle. En analysant la modernité, des philosophes esthétiques ont montré que la couleur noire est associée à l'obscurité et à la noirceur, aussi bien liée à des états physiques qu'à la pénombre ou les ténèbres. C'est une métaphysique interprétée comme étant de nature à provoquer la peur et l'effroi. J'insiste : la couleur d'une peau noire et les ténèbres sont associées. De ces philosophies modernes de l'esthétique nous héritons d'une construction et d'un effroi qui ne se comprennent pas dans leur contexte, mais qui sont précisément interprétés comme faisant peur par nature.

Ayant posé comme point de départ les travaux sur les liens constitutifs entre la race et l'esthétique, la question est : de quelle façon aborder ce problème à l'époque actuelle ? Comment s'en emparer pour le travailler politiquement, chacun·e à son échelle ? Cela se fait déjà depuis longtemps, je pense notamment à des curateur·ices en art dans les pays anglo-saxons et sur le continent africain, qui ont essayé de parler

à l'exclusion de la Grande Tour d'Ivoire, la citadelle moderne de l'esthétique, pour réécrire l'histoire de l'art moderne et contemporain en disant que l'art et le non-art, les arts occidentaux et non-occidentaux, sont bien plus en lien qu'on ne le croit. Selon elleux, il n'y a pas un narratif occidental et un narratif non-occidental ; il faut repenser la narration de l'histoire de l'art. Il y a un point sur lequel le sociologue Paul Gilroy² attire notre attention : ce processus de réécriture de l'histoire ne doit pas dégénérer en un débat grossier sur la question de savoir qui a fait quoi le premier. Cette tactique d'inclusion corrective préconisée (faire valoir, à juste titre, l'influence de la création des personnes non blanches dans ce qui fait aujourd'hui le patrimoine culturel et artistique des villes et des Etats occidentaux) est nécessaire mais insuffisante, et laisse les notions dominantes de l'art et de la créativité artistique entièrement indemnes. C'est-à-dire que des minorités, ou plutôt, les groupes minorisés par l'Occident seront dorénavant incluses dans une citadelle charriée par la race. Cette stratégie d'inclusion est dangereuse, car elle laisse de côté la question peut-être la plus importante, à savoir celle d'appréhender, de saisir et de comprendre comment la race, qui n'est pas une question extérieure, biologique ou liée à une autre histoire que l'histoire belge/européenne, participe intrinsèquement à la culture belge/européenne.


Toute la question esthétique s'articule autour de la manière dont les corps noirs sont réduits dans le champ de la vision au statut d'objets. Quels corps sont donc rendus visibles, comment, par qui, et où ? Le concept de *regard blanc* explique assez bien pourquoi il est si difficile pour des corps noirs d'exister en tant que sujets.





L'enjeu n'est donc pas seulement de remplir les espaces laissés vides, mais d'effectuer un travail qui vise à recomposer l'histoire de la culture européenne belge, et ses liens avec la construction de la race. Pour donner un exemple, l'écrivaine Toni Morrison³ indique que les Afro-Américain-es sont absent-es dans la littérature blanche américaine. Elle parle d'une « absence active », d'évitements. C'est à force d'utiliser ces stratégies d'évitement, de ne pas citer les Afro-Américain-es, qu'ils deviennent absent-es. Ce sont des silences qu'on ressent entre les virgules, entre les lignes. Il y a une présence à revers, iels sont présent-es en creux. Pour Morrison, il s'agit d'une présence absente, du « fantôme dans la machine ». C'est d'ailleurs ce que relève avec force la cinéaste Monique Mbeka Phoba lorsqu'elle affirme notamment, depuis la Belgique, que même l'absence physique de Noir-es (ici Congolais-es) dans le cinéma belge signifie en fait une présence, celle de ses modes d'évitement.

Par ailleurs, comme l'analyse Deborah Silverman, l'esthétique de l'art nouveau peut aussi être perçue comme un geste colonial de domptage et de domestication des ténèbres. Les motifs font référence à la forêt congolaise, aux lianes de caoutchouc..., mais ici, les formes et la nature sont domestiquées avec un geste victorieux. On peut retrouver cette logique de domptage et de domestication dans bien d'autres formes artistiques européennes. Selon Gilroy, c'est ainsi que la race reste présente et perpétue une idéologie raciale, et c'est ceci qu'il s'agit de déconstruire.



Pour faire le lien avec les espaces, je dirais ici que toute la question esthétique s'articule autour de la manière dont les corps noirs, mais aussi les environnements africains, sont réduits au statut d'objets, et non de sujets. Quand on en prend acte, on comprend toute l'importance des productions noires à partir d'un sujet noir. Quels corps sont rendus visibles, comment, par qui, et où ? C'est une question particulière quant à la possibilité d'émerger et d'exister en tant que sujet noir, dans le sens du visible. Le concept de *regard blanc* explique assez bien pourquoi il est si difficile pour des corps noirs d'exister en tant que sujets. Cela fait le lien avec les écrits de Frantz Fanon, de Toni Morrison, du

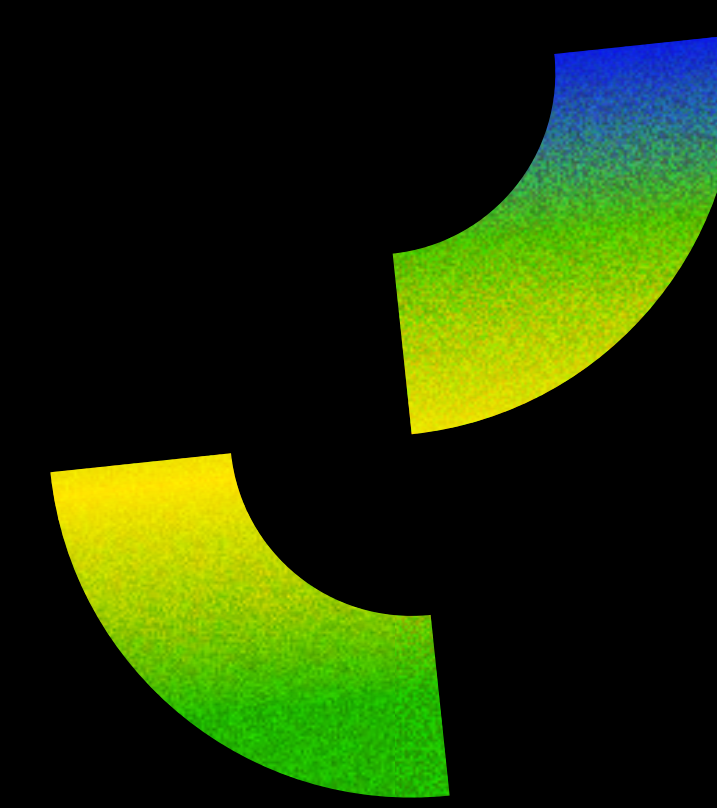
philosophe Georges Yancy, et du sociologue Maxime Cervulle, qui ont chacun-e à leur manière montré combien le corps noir est réduit à un fait de nature, et qu'il est soumis en tant qu'objet à un regard blanc, traversé et marqué par un schème racial. Ces auteur-ices réfutent l'idée selon laquelle l'acte de voir serait une perception immédiate, non médiée, que le regard blanc percevrait de manière immédiate le réel, imposant ensuite sur l'Autre cette perception. « Non, le regard blanc, précise Georges Yancy, ce n'est pas une simple vision, ce n'est pas un acte de perception directe, c'est la production raciale du visible. C'est le fonctionnement des contraintes raciales sur ce que signifie voir ». On peut faire le prolongement avec la violence policière et comment sont interprétés n'importe quels gestes anodins. On l'entend dans le contexte américain, mais c'est aussi comme ça en Belgique : pendant le Covid, une femme noire qui courait dans la rue à Liège pour aller porter secours à quelqu'un qui venait de tomber s'est fait brutalement arrêter par la police, soupçonnée d'être en train de commettre un crime.

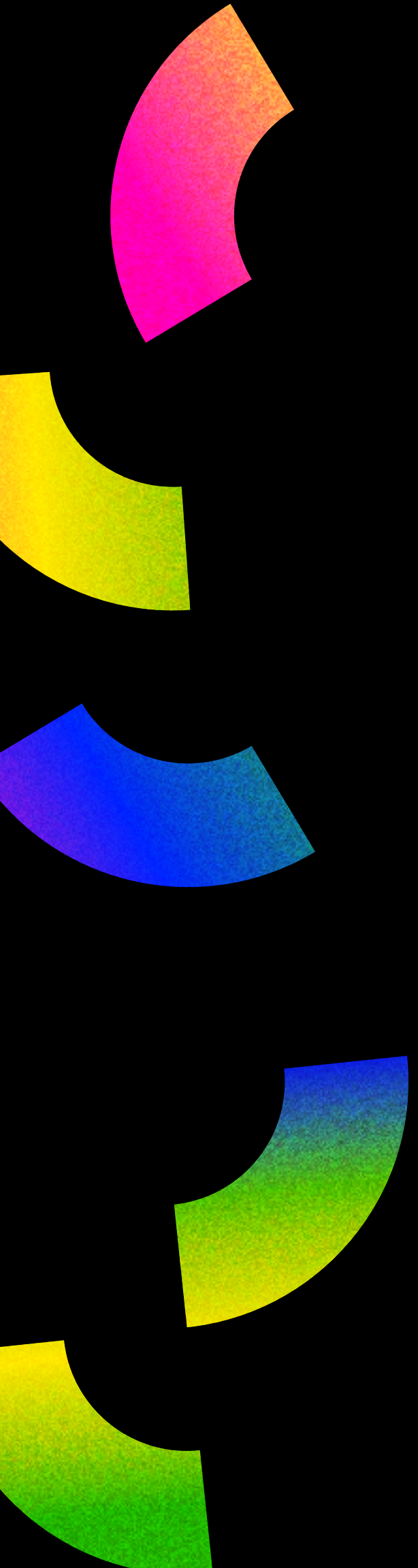
Il s'agit de voir ici que le regard est traversé par un système racial et que ce regard est suprématiste. Il n'y a pas de rapport d'équivalence entre un sujet qui voit et des corps noirs qui sont vus. Il y a un sujet blanc qui n'est pas nommé car sa position raciale est normative. Il est habilité à voir, mais il n'est pas dans l'obligation

Le regard est traversé par un système racial et ce regard est suprématiste. Il n'y a pas de rapport d'équivalence entre un sujet qui voit et des corps noirs qui sont vus. Il y a un sujet blanc qui n'est pas nommé. Il y a des corps qui ne sont pas habilités ni à voir, ni à dire ce qu'ils ont vu. Par contre, ils sont vus. C'est eux qui sont objets du regard et qui sont nommés et marqués. Ce regard blanc est suprémaciste.

d'être vu. Il y a des corps qui ne sont pas habilités ni à voir, ni à dire ce qu'ils ont vu. Cependant, ils sont vus. C'est eux qui sont objets du regard et qui sont nommés et marqués. Ce regard blanc est suprémaciste. Si on comprend que ce regard ne fonctionne pas tout seul, et comme le dirait Olivier Marboeuf, qu'il « est armé de plomb », il entre au cœur de la structuration d'un espace. « Il y a dès lors que ce regard domine l'impossibilité pour les corps noirs d'exister dans les espaces blancs sans danger ».

La question de l'organisation des espaces se pose également au niveau des arts de la scène, par exemple la disposition symbolique de l'espace où se joue le spectacle. J'ai rencontré un opérateur culturel noir d'une institution importante à Bruxelles – il n'est d'ailleurs pas resté très longtemps dans cette institution – qui expliquait qu'il cherchait à éviter de programmer des performances dans ce genre de bâtiment néoclassique où la salle est disposée en demi-cercle et accueille au parterre ou sur les balcons un public majoritairement blanc. Il me disait qu'il préférait changer de perspective pour éviter toute stéréotypisation des corps noirs. « Je préfère éviter ce type d'espaces, car il y est très difficile de changer la dynamique visuelle qui consacre ce regard extérieur blanc, un regard d'ensemble et d'un seul tenant. »

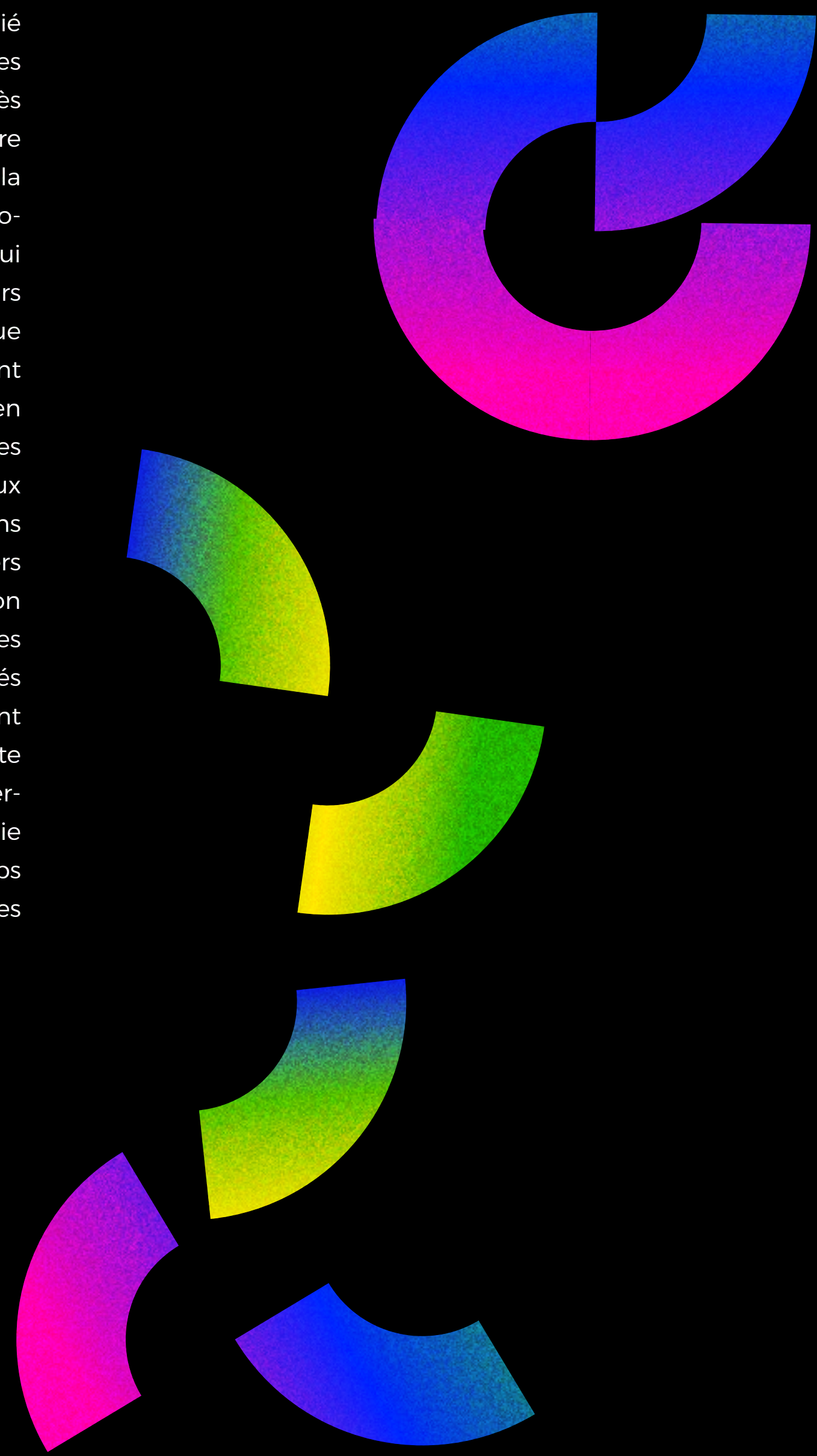




Je pense qu'il faut prendre la question du regard blanc au sérieux. Je vais vous présenter trois cas qui concernent l'aménagement et la structuration des espaces. Mon premier cas est lié au Musée royal de l'Afrique centrale. Un fait que je relate dans ma thèse de doctorat : lors de mes entretiens et de mes discussions formelles et informelles avec des personnes afrodescendantes, j'ai récolté de nombreux témoignages sur leur impression d'étrangeté ressentie au contact du musée. Certains témoignages venaient de l'intérieur, de personnes qui y travaillent, d'autres de simples visiteur-euses, mais je vous raconte ici le mien. Après sa réouverture, je suis allée visiter le musée un jour de semaine. J'attendais une amie blanche et son enfant. Le public qui passait devant moi était essentiellement composé de personnes âgées et blanches. Je vois mon amie arriver de loin – c'est quelqu'un-e avec qui je suis très à l'aise –, et je lui confie que j'ai eu un sentiment étrange lorsque les personnes sont passées à mes côtés, qu'elles m'ont absolument toutes regardée, rapidement mais sans aucune exception, me donnant la sensation d'*être dans le décor*. Mon amie me répond : " je suis mal à l'aise de te le dire, mais moi aussi, j'ai eu cette impression ". Et elle ajoute : " ce qui est fou, c'est qu'à la caisse, on m'a demandé si je voulais un abonnement. Je réponds que non, que j'habite en Suisse et que je n'en ai pas besoin. La caissière me répond : OK, parce que je vois que vous avez un enfant en bas âge et qu'ici, il y a des animaux". Ayant à l'esprit combien les animaux du Musée royal d'Afrique centrale constituent les trophées de la violence coloniale belge, mon amie et moi avons été traversées toutes les deux d'une drôle de sensation, fugace mais assez forte, que nous n'avons pas su lire à ce moment-là...

D'autres témoignages me sont venus spontanément, notamment d'un percussionniste d'origine africaine qui avait travaillé longtemps dans le musée, dans une salle annexe au grand bâtiment classique. Celui-ci me confia que pour éviter une sorte de malaise provoqué à chaque entrée dans le bâtiment du musée (il s'agit d'un bâtiment très imposant de style néo-classique avec un grand hall abritant des statues rendant hommage aux bienfaits de la colonisation), il avait fini par ne plus utiliser qu'une petite porte annexe lui permettant

d'accéder directement à la pièce où il donnait ses ateliers, une pièce à l'architecture toute différente du bâtiment ancien. Il me raconta également qu'à plusieurs reprises il avait rencontré des problèmes avec la bibliothécaire qui, à son égard, adoptait des comportements racistes particulièrement outranciers. J'ai relié ces phénomènes de malaises ressentis par les personnes noires dans des espaces blancs à une littérature afro-américaine très intéressante constituée essentiellement de travaux sur l'histoire de femmes noires. Cette littérature traite de la question de la dépossession des corps noirs dans les lieux d'archives historiques comme les bibliothèques universitaires ou de musée, qui parle de la terreur que ces lieux exercent et où les corps noirs sont susceptibles d'être compris par une logique archivistique soi-disant neutre. Les auteur-ices de ces recherches interrogent l'acte d'archivage censé répertorier des preuves historiques en bonne et due forme, et remettent en cause des structures telles que les universités qui abritent des documents honorant ceux qui ont commis des crimes sanglants envers les populations noires. Ces documents, précise cette littérature critique envers une logique archivistique blanche, transmettent une version de l'histoire qui comprennent une représentation muette des corps noirs – si pas mutilée. Les corps noirs sont déjà marqués par ces lieux, par l'intermédiaire de leurs archives. Ils ne sont pas des sujets mais des corps muets. Par la façon dominante d'élever ces documents au statut d'archives au sein des universités, les corps noirs n'y sont pas compris comme faisant partie de l'architecture de la recherche, des normes autour des corps en présence y sont fabriqués, et les corps noirs y constituent des objets ou des anomalies.



On peut se demander ce que ces espaces cristallisent dans le rapport au corps, et la modalité selon laquelle la mémoire s'est constituée : avec quelles présences et avec quelles absences. Sachant qu'une présence dit une absence, c'est une absence présente, une absence active. Elle veut dire quelque chose.

Même si les espaces culturels ne sont pas toujours des espaces d'archives, il y a quand-même une mémoire des lieux, qui peut être visible ou invisible. Je pense par exemple au Théâtre Le Public où sont exposées des photos de spectacles qui retracent des moments in situ et où l'on voit les comédien·nes qui ont compté. Babetida Sadjo figure parmi elles mais elle est l'unique comédienne afrodescendante. Le vide se remplit. On peut se demander ce que ces espaces cristallisent dans le rapport au corps, et la modalité selon laquelle la mémoire s'est constituée : avec quelles présences et avec quelles absences. Sachant qu'une présence dit une absence, on parle d'une absence présente, active. Une absence qui veut dire quelque chose.

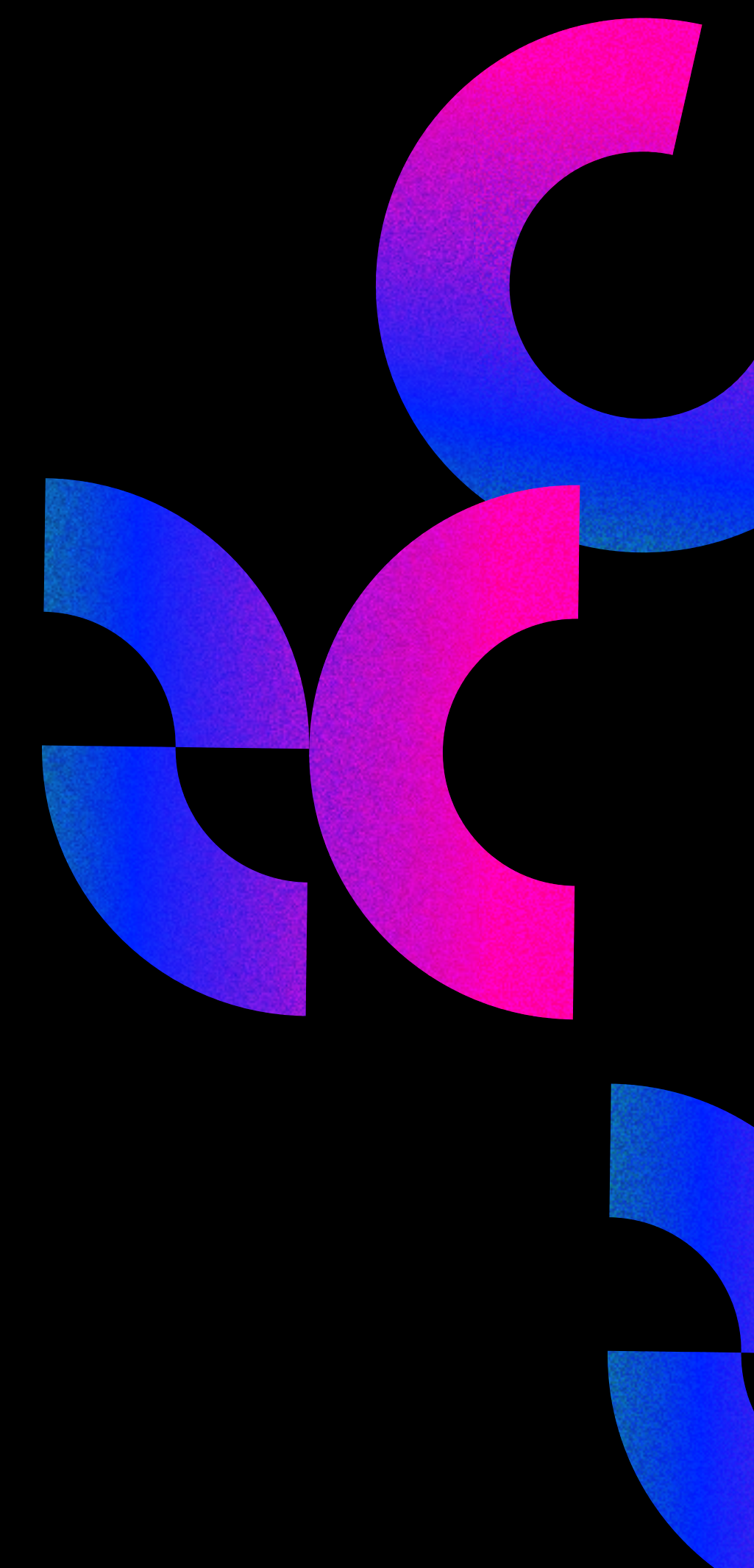
Pour terminer sur ce ressenti très fort lorsqu'un vide se remplit, je pense à l'exemple d'un théâtre qui a accueilli le temps de deux journées les communautés noires de Bruxelles. Pendant deux jours, ça a été fort et foisonnant. Et le soir, quand la programmation habituelle est revenue et que le public abonné est entré dans le théâtre, il y a eu une inattention très forte, loin d'être anodine, face à ces personnes physiquement encore bel et bien présentes occupées à discuter. J'y ai de nouveau ressenti cette absence présente. Tout comme à Bruxelles on repère des ségrégations et des frontières invisibles importantes, et sur des espaces très étriqués, comme dans le quartier Matongé (important quartier africain de Bruxelles). Ce n'était pas le public habituel de ce théâtre : aujourd'hui c'était ce groupe-là et demain, ça en serait un autre. Il ne s'agit pas d'une présence structurelle, qui structure le lieu. Il y a des choses qui se ressentent, qui s'opèrent à travers le regard. Les *Black Studies* considèrent la manière dont les personnes noires analysent et interprètent ces regards.

Je vais dire quelques mots d'un deuxième cas : la mise en scène de la pièce de Jean Genet, *Les Nègres*, par Dominique Serrault en 1995 – une pièce très importante dans l'histoire noire. Celle-ci n'était jouée que par des acteur·ices noir·es, dont entre autres le théoricien du théâtre et expert sur la négritude Donatien

Katik Bakomba. J'ai analysé le texte de la dramaturge – qui est blanche – d'où ressort une subjectivité blanche. Dans son texte, tout comme sur internet, vous ne trouverez pas les noms des comédien·nes, vous trouverez uniquement les noms de la metteuse en scène et de la dramaturge. C'est une manière de blanchir les subjectivités noires.

Le troisième cas est celui du festival Afropéan+ à Bozar, connu aujourd'hui sous le nom d'Afropolitan. La première édition de ce festival mettait à l'honneur les créations culturelles et artistiques des personnes afrodescendantes en Belgique et ouvrait une fenêtre incroyable sur le milieu associatif professionnalisé belge. Un conflit important a eu lieu entre Bozar et la majorité des associations organisatrices quand Bozar a essayé – et a entretemps réussi – de prendre le lead sur le festival. Depuis lors, le festival a dû changer son nom vers Afropolitan car les associations ont refusé que Bozar reprenne le label. Quand-même une petite victoire !

La première édition d'Afropolitan+ avait fusionné avec le festival Congolisation de Picho Womba Konga, et dans ce cadre Patrice Lumumba avait été censuré. En signe de contestation et pour dénoncer la censure, plusieurs personnes des communautés afro-descendantes – uniquement du KVS – ont fait un stand-up flash mob à l'insu des organisateur·ices. Iels se sont tenu·es en silence dans le hall principal de Bozar alors que le discours de Lumumba était diffusé, portant un t-shirt à son effigie et un sparadrap sur la bouche. Un geste fort quant à l'appropriation subjective noire d'un espace. Mais lors de l'édition suivante, ce même hall a fait l'objet d'un contenu programmatique inten-



sifié avec, entre autres, des performances de slam, le rendant dès lors inaccessible pour des actions spontanées et contestataires. Aussi symbolique que le fut, c'était le 17 janvier 2015, la date d'assassinat de Patrice Lumumba. Bozar organise depuis lors un grand concert annuel, Rumba Lumumba, qui lui permet de ne pas revenir sur l'histoire de sa propre censure. On voit là une contre-attaque, une contre-révolution, et que des espaces, à travers leur organisation et leur aménagement, se prémunissent de la possibilité d'une appropriation forte et autonome.

Parmi les processus de **discrimination**, j'aimerais encore parler d'un lieu que je ne vais pas citer qui, pendant un an, a proposé une programmation forte et inédite à Bruxelles qui intéressait la jeunesse des communautés noires, venue en masse y assister. Un an plus tard, comme par hasard, ce programme a été annulé, et la personne qui en était responsable ne travaille plus dans ce lieu. Ce cas fait à nouveau sentir que le public noir est toléré tant qu'il reste à la marge de ce que les institutions culturelles programment, lorsqu'il vient remplir les vides. Par contre, il dérange très fortement, au point de vouloir s'en débarrasser, lorsqu'une présence massive vient transformer la composition des institutions culturelles blanches.

Le public se constitue lorsque celui-ci a la capacité de faire valoir son droit à exercer son jugement.

Je termine avec la notion de public. En contrôlant la présence, la programmation, l'aménagement, ce sont le contenu et le public qu'on contrôle. John Dewey, philosophe américain qui a travaillé sur la notion de public, dirait alors que dans ces cas de contrôle, il s'agirait plutôt d'un agrégat que d'un public. Le public, dit-il, se constitue lorsqu'il a la capacité de faire valoir son droit à exercer son jugement. Un public, c'est collectif. Il doit avoir accès à la totalité des données disponibles, une information sur une situation, ce à quoi réfère un spectacle, etc. Tant que l'on filtre la présence en la domestiquant, on parle d'un agrégat et non pas d'un public au sens fort et politique du terme qui est de se constituer pour faire valoir son droit collectif à un jugement.

Au musée royal de l'Afrique centrale, étant donné la nature même, coloniale, de cette institution, le regard blanc réside de manière quasi incontournable au centre de celle-ci. Dans les autres lieux culturels, quels que soient les changements visant à inclure les « minorités », l'on peut dire que les institutions cherchent à maintenir le regard blanc comme opérateur principal de structuration des espaces. C'est en tout cas ce que j'ai essayé de montrer avec les différents cas présentés ci-dessus. Le regard blanc qui, par définition, s'approprie les corps noirs a donc comme effet pervers de transformer un potentiel public noir en un agrégat. Domestiqué, ce « public » ne va pas rester dans les lieux qui prétendent à la « **diversité** ». Il ne va ni se construire, ni se constituer, ni se consolider, ni se former pour produire ce jugement. Un public existe comme une entité, comme ayant son mot à dire, pour pouvoir déboucher sur une production de critique et d'énonciation de désirs. »

1 Maria Antonietta Antonacci, « Dé-colonialité des corps et des savoirs : essai sur l'eurocentrisme dans la diaspora », in *L'Esclavage de l'Africain en Amérique du 16e au 19e siècle : Les Héritages*, éd. par Emile Eadie, Liliane Fardin, et Rodolphe Solbiac, Études (Perpignan: Presses universitaires de Perpignan, 2011), 101-17, <https://doi.org/10.4000/books.pupvd.3342>.

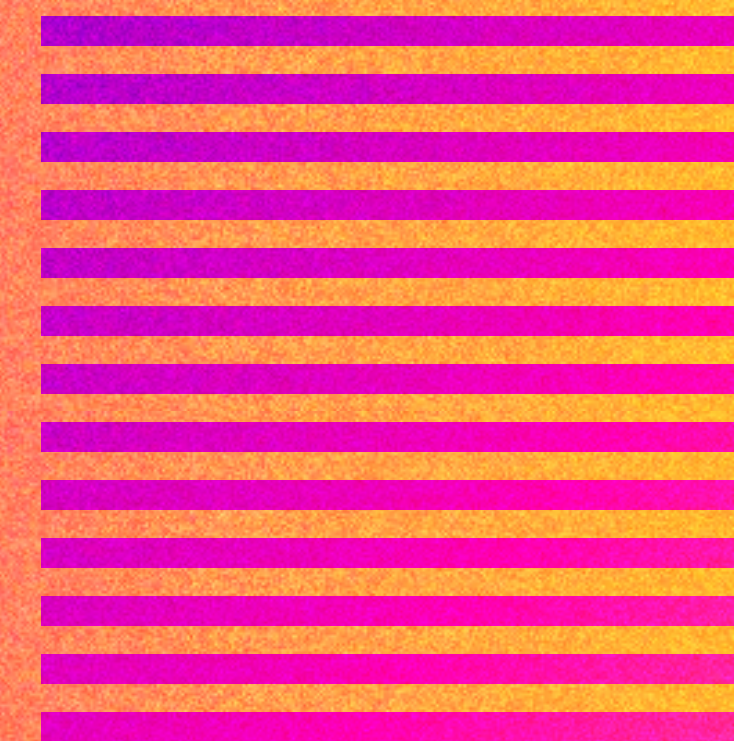
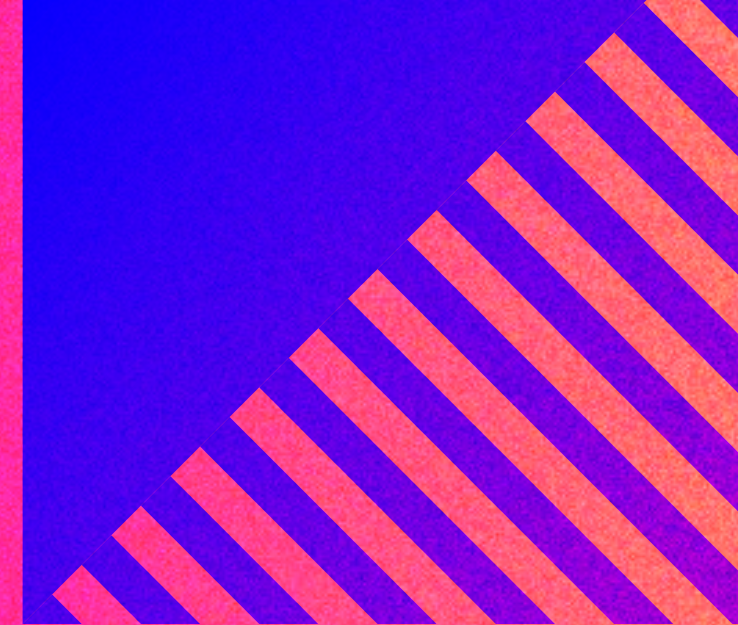
2 Paul Gilroy, professeur Anglais en sociologie et histoire, spécialisé dans les conceptions de racisme, la culture et du nationalisme. Il est le fondateur du centre Sarah Parker pour l'étude du racisme et de la racialisation à UCL.

3 Toni Morrison était une romancière, essayiste et lauréate du prix Nobel américaine, renommée pour son exploration poignante des expériences afro-américaines et son impact profond sur la littérature, avec des œuvres telles que *Beloved* et *L'Œil le plus bleu*.

chapitre 5

Espaces et publics

Avant d'aborder la question de la programmation et des partenariats qui fera l'objet du dernier chapitre de ce guide d'inspiration, il nous a semblé important de dédier une section à l'accessibilité et l'accueil des publics dans les espaces culturels. Une manière de considérer que les actions à consacrer à l'inclusion des communautés racisées ne sont pas du ressort exclusif de la programmation, ou à la charge de la médiation au travers de propositions souvent envisagées comme périphériques, en marge des représentations ou nichées dans les interstices d'un calendrier de programmation de saison. Ces actions sont du ressort d'une vision et d'une direction générale qui les intègre dans les orientations mêmes d'un projet artistique et culturel, et les fonde dans le quotidien du lieu. Il nous semble aussi décisif de saisir, grâce à l'éclairage précieux de la sociologue Véronique Clette-Gakuba, en quoi les enjeux de l'accessibilité et de l'accueil ne peuvent être pensés sans comprendre ce que génère ces espaces institutionnels, dans leur structuration et leur organisation, à l'égard des communautés racisées.



« Le regard blanc, par définition, s'approprié les corps noirs : il a comme effet pervers de transformer un potentiel public noir en un agrégat. Domestiqué, ce « public » ne va pas rester dans les lieux qui prétendent à la « diversité ». Il ne va ni se construire, ni se constituer, ni se consolider, ni se former pour produire ce jugement. Un public existe comme une entité, comme ayant son mot à dire, pour pouvoir déboucher sur une production de critique et d'énonciation de désirs. »
— *Véronique Clette-Gakuba*

Dans ce chapitre, nous nous concentrons sur les réflexions que les opérateurs culturels ont amené au cours de nos différents échanges et sur les actions spécifiques qu'ils ont expérimentées et partagées, en répondant aux questions suivantes : Comment concevoir des espaces culturels qui reflètent la diversité de notre société et qui répondent aux besoins de différentes communautés de public ? Comment repenser l'accueil et l'interaction avec ces communautés pour favoriser une expérience culturelle authentique et égalitaire ? Quelles pratiques efficaces rendent les espaces culturels plus accueillants et inclusifs ? Les points qui suivent synthétisent les échanges de la quatrième session du cycle Work in Progress où le chargé des publics au Beursschouwburg Bissi Adeye et la consultante freelance yamna atlasi ont été invité-es à rejoindre la sociologue Véronique Clette-Gakuba à la suite de son intervention (retranscrite dans les pages qui précèdent). Ils sont complétés des apports de la chargée d'étude et d'animation à BePax Fariha Ali, de la journaliste et fondatrice de La Diaspora Chuchote Achaiso Ambali et du metteur en scène au Sbeul Jonathan Moncef Kibani Boussaleh intervenu-es lors de la session de clôture du même cycle. Ils synthétisent en outre les exemples et suggestions de bonnes pratiques apportés au cours des entretiens conduits par Africalia avec la programmatrice au Kaaithheater Maria Dogahe ; aux Halles de Schaerbeek, avec le directeur général et artistique Matthieu Goeury et l'ex-responsable administrative et financière Laetitia van de Walle ; à l'Atelier Graphoui avec l'animatrice-réalisatrice Elen Sylla Grollimund et la productrice Ellen Meiresonne ; et enfin au Wiels, avec la coordinatrice du programme de résidences d'artistes, et anciennement coordinatrice du WIELS Club Eva Gorsse, et la coordinatrice de la médiation et de la participation des publics Laure Goemans.

« CE QUI FAIT BARRIÈRE » À L'ACCESSIBILITÉ, LE PREMIER LEVIER FINANCIER

En quoi les institutions culturelles peuvent-elles représenter une entrave à l'accessibilité de certaines communautés ? Et quels efforts peuvent être faits pour la rendre possible ? Selon Eva Gorsse et Laure Goemans, « le défi n'est pas d'apprendre au

public à changer et à s'adapter. C'est à l'institution de s'adapter et de se demander ce qui fait barrière, ce qui peut être amélioré ». Dans une perspective intersectionnelle, et si l'on regarde la question depuis un enjeu de classe, la politique tarifaire est l'un des premiers leviers. C'est un angle de vue amené par Bissi Adeye qui confie avoir « le sentiment que dans ces débats sur l'inclusion, on pense beaucoup à la race, et on travaille avec des stéréotypes selon lesquels nous devons accueillir plus de personnes noires, et inclure plus de personnes des communes précarisées mais que nous oublions les questions d'accès et de capacité, et notamment de classe. » Maria Dogahe, qui travaille au Kaaithheater où a été adoptée une politique pay what you can rappelle que le prix du billet est l'une des conditions essentielles à l'accessibilité des institutions. Plus largement, elle attire l'attention sur l'importance des impôts en Belgique et sur le fait qu'ils servent notamment à financer la culture. Il est paradoxal que certaines communautés restent très sous-représentées au sein d'un secteur qu'elles contribuent pourtant à financer. « Quand j'entends des discours contre les institutions, dit-elle, j'ai tendance à répondre : « ce sont tes impôts, c'est ton argent, c'est ton institution ! » et insiste sur l'absolue nécessité que le chemin aux espaces culturels soit facilité par différentes actions. « Si on parle vraiment de l'accès à la culture en Belgique, renchérit-elle, c'est quelque chose qui est collectivement financé par tous les citoyen-nés. C'est capital que les gens aient une culture qui les représente et que cet argent ne finance pas que des projets qui représentent les classes dominantes. »

Penser la politique tarifaire de son lieu conduit à la possibilité de l'ouvrir à un ensemble de communautés, et s'associer à certains dispositifs visant à réduire le coût du billet est une option intéressante pour les structures. Ellen Meiresonne et Elen Sylla Grollimund recommandent de nouer des partenariats avec le CPAS afin de permettre à des personnes en difficulté financière de s'inscrire gratuitement. D'autres initiatives existent telles qu'Article 27 qui se donne la mission de sensibiliser, de faciliter la participation culturelle pour toute personne vivant une situation sociale et/ou économique difficile.

« Quand j'entends des discours contre les institutions, j'ai tendance à répondre : « ce sont tes impôts, c'est ton argent, c'est ton institution ! »
— *Maria Dogahe*



L'IMPACT DE L'IDENTITÉ VISUELLE SUR LE SENTIMENT D'INCLUSION

La communication est un deuxième facteur déterminant pour rendre les institutions culturelles plus accessibles, et les intervenant-es du cycle Work in Progress et les partenaires d'Africalia insistent particulièrement sur l'impact de la communication visuelle. Car, ainsi que le rappelle Achaïso Ambali, la représentativité joue à tout niveau, aussi bien dans la politique de recrutement, que dans la programmation et la communication. « Les visuels et la manière dont les programmations sont présentées, dit-elle, jouent un rôle dans l'intérêt des publics et le sentiment d'inclusion. » Elle rappelle l'importance pour des personnes racisées de pouvoir se sentir représentées, de pouvoir « se projeter », d'identifier des codes dans lesquels se reconnaître. Et elle met notamment en garde contre l'usage de visuels qui témoignent d'une forme d'exotisme et d'instrumentalisation des corps noirs.

yamna atlassi indique également que les institutions ont une responsabilité dans la clarification de leur communication pour que l'offre soit la plus accessible et inclusive possible. Selon elle, « l'identité visuelle des institutions démontre qu'il y a des codes : des codes de communication et des codes de couleur. Le vocabulaire, la police, les couleurs utilisées, les images que l'on décide de prendre, ce sont des codes, dit-elle, et un certain public les comprend. ». Même si le secteur témoigne d'une plus grande ouverture pour envisager les rapports de pouvoir à l'œuvre dans leur communication, il devient prioritaire de convoquer une esthétique et un répertoire visuel débarrassés des héritages coloniaux. Des évolutions dans la communication visuelle sont à noter, notamment à travers l'engagement de designers graphiques et de collectifs militants sensibles à ces questions et qui les réfléchissent dans leur pratique. Prenons à titre d'exemple, et dans une perspective intersectionnelle, l'invention de solutions typographiques ingénieuses pour faciliter l'usage et la lisibilité de l'écriture inclusive proposée par la collective Bye Bye Binary, et qui met en open source sa typothèque. Les chartes graphiques devraient également considérer différentes communautés, notamment racisées, en déconstruisant toujours plus loin les imaginaires coloniaux et en amenant un

autre vocabulaire visuel. yamna atlassi avoue avoir « été frappée et compris très vite que les grosses institutions ont un public de niche : elles croient qu'elles parlent à tout le monde mais elles ne parlent qu'à ce public très particulier. Or, un nouveau public mérite aussi d'être accueilli et pris en compte » conclut-elle.

CONSTITUER UN PUBLIC

L'adaptation de la politique tarifaire, le renouvellement des codes de communication pour que l'offre culturelle touche différentes communautés sont deux leviers essentiels parmi d'autres. Selon Maria Dogahe, « les institutions ont une responsabilité de représentation, de communication et de médiation culturelle, elles doivent repousser leurs murs et dédramatiser [leur accès] pour que leur fréquentation fasse vraiment partie de la vie quotidienne des gens. La culture va enrichir leur vie, poursuit-elle, c'est quelque chose dont ils vont pouvoir bénéficier, qui va améliorer leur lien au monde, leurs liens sociaux, leur permettre de réaliser des activités et construire des communautés qui échappent à un cadre capitaliste. C'est d'autant plus important qu'on y met notre argent, poursuit-elle. C'est la question de l'accès, mais c'est aussi celle du *ownership* (propriété) : c'est mon droit et c'est moi qui le finance, donc j'ai aussi mon mot à dire et cette offre doit me représenter, je dois y trouver mon compte ».

Le public doit avoir accès à la totalité des données disponibles, les conditions pratiques d'accès au lieu pour se préparer au mieux à sa venue, être informé des contenus référés dans l'offre culturelle proposée, pour être en capacité de se positionner comme spectateur-ices. Ainsi que le conclut Véronique Clette-Gakuba dans son intervention en se référant au philosophe américain John Dewey : « si l'on souhaite que le public se forme puis se consolide, plutôt que de ne former un simple "agrégat", l'institution culturelle doit penser des espaces-temps lui permettant de faire valoir son droit collectif à un jugement. La constitution d'un public doit pouvoir déboucher sur une production d'énonciation de désir qui communique avec l'institution ». Ces leviers jouent un rôle en amont pour intéresser les publics à passer la porte de l'institution mais d'autres obstacles restent à lever pour que différentes communautés puissent se sentir bienvenues, et bien reçues.



S'APPROPRIER LES ESPACES DES INSTITUTIONS CULTURELLES

Un de ces obstacles réside dans la structuration des espaces culturels eux-mêmes, ce que Véronique Clette-Gakuba rend très explicite. En raison de leur architecture, néo-classique ou contemporaine, de leur taille, de leur volume et de leur agencement - de grands halls d'entrée aux portes larges et imposantes - ces espaces peuvent être perçus comme froids et intimidants. La chercheuse en sociologie illustre par plusieurs exemples la manière dont ceux-ci sont rendus inaccessibles, et décrit les phénomènes de malaise ressentis par les personnes noires dans des espaces blancs. Par leur organisation et la dominance d'un regard blanc qui les structure, ils peuvent en outre véhiculer des formes de violence et d'oppression,

provoquer un « sentiment d'étrangeté ». Elle nous démontre que celui-ci opère par ailleurs au niveau de la disposition symbolique de l'espace où se joue le spectacle, notamment dans les théâtres dits à l'italienne, réduisant les corps noirs au statut d'objets de ce regard blanc.

Comment dépasser cette situation d'assujettissement, sortir de l'agrégat pour constituer réellement un public, comme sujet et collectif politique ? Comment faire en sorte que différentes communautés soient mises en capacité d'énoncer collectivement leurs désirs en dialogue avec l'institution ? Autrement dit, tel que le demande Yamna Atlassi, « comment permettre à des publics variés de sentir que cette proposition est faite pour eux ? » avant d'amener à une réflexion sur l'agentivité : ultimement, « comment les lieux culturels peuvent-ils contribuer à les *empouvoïrer* ? » Fariha Ali de BePax suggère d'inventer des espaces où « chacun·e puisse puiser de la force, des outils de résistance, des instants de création pour donner corps à l'action et au soin de soi ». Pour ce faire, elle exhorte le secteur culturel à rendre prioritaire l'adaptation et le déplacement des pratiques d'accueil des communautés sous-représentées ou émergentes dans leurs espaces pour que ces dernières puissent se les approprier. Savoir accueillir et créer du confort pour un public est en cela déjà un point crucial à considérer, « surtout, selon Yamna Atlassi, quand les gens donnent de leur temps et de leur argent ». Bissi Adeye rappelle à quel point « il est important de se souvenir pour qui on travaille et d'imaginer comment les publics qui passent la porte peuvent se sentir à l'aise et en confiance, surtout lorsqu'on travaille avec des communautés marginalisées ou sur des sujets tels que le corps, le travail du sexe, les traumatismes ». Il s'agit alors de concevoir et d'aménager des « safeR spaces », des environnements ou des dispositifs évitant à des communautés marginalisées d'être confrontées au sein de l'institution aux mêmes rapports de force et discriminations qu'elles subissent usuellement dans l'espace social.

S'il est toutefois trop difficile d'échapper à la violence provoquée par l'architecture de certains espaces culturels, une des stratégies pour en contourner les frontières invisibles est de

pratiquer le décentrement. Ouvrir les espaces sur d'autres territoires peut être une réponse à leur privatisation aux fins de quelques communautés privilégiées. Les institutions doivent par conséquent donner les moyens de se décentrer et accompagner ce geste de déplacement d'un réel soutien financier, en production, logistique.

TRANSGRESSER LE CODE DU COMPORTEMENT ET SES RÈGLES TACITES

La priorité reste cependant de rendre les espaces des institutions culturelles confortables pour toutes. Savoir accueillir demande de recevoir sans a priori, et de transgresser le règlement tacite qui régit les comportements des spectateur·ices, que Bissi Adeye nomme « an unwritten code of rules » (un code de règles non écrites). « Vous êtes censé·es le connaître et il dépend de votre couleur de peau ou de votre classe sociale, il dicte la manière dont vous devez vous comporter dans les espaces culturels. Vous y avez peut-être été initié·e ou bien vous avez appris à survivre dans ces communautés parce que vous n'aviez pas le choix. »



Être inclusif·ve et s'ouvrir à d'autres publics suppose donc de lever ses préjugés sur certaines communautés, et de ne pas présumer, par exemple, que « ça va créer du trouble, du désordre » ou que « ça va être bruyant ». Et pour que le public soit en capacité d'être reconnu comme tel et de s'appropriier les lieux culturels, il doit alors pouvoir échapper à toute forme de contrôle et de domestication. Policer le comportement de certaines communautés reste un travers : il importe de bannir définitivement cet autre stéréotype selon lequel « la manière dont les jeunes communautés noires se tiennent dans les espaces n'est pas adéquate » mais que « notre manière de faire est néanmoins la bonne ». Et qu'en tant que professionnel·le du secteur, « nous allons pouvoir les *aider*, les éduquer ». Bissi Adeye s'alarme : « Si on commence comme ça, on n'arrivera jamais à l'inclusion, les gens ne se sentiront pas les bienvenus. »

DES PROJETS-PILOTES ENVERS DES COMMUNAUTÉS DISCRIMINÉES

Ce sentiment de confiance et de respect envers des communautés sous-représentées peut passer par « des petites actions concrètes » qui vont témoigner du respect à leur égard, et créer ainsi un sentiment de confiance. Maria Dogahe invite les institutions à se mettre à l'écoute des besoins de certaines communautés pour améliorer leurs conditions d'accueil et à tester des projets-pilotes visant à expérimenter de nouveaux dispositifs. Elle prend l'exemple de l'initiative « Ramadan

« Nous avons l'ambition de créer des espaces où chacun·e puisse puiser de la force, des outils de résistance, des instants de création pour donner corps à l'action et au soin de soi ».

— BePax



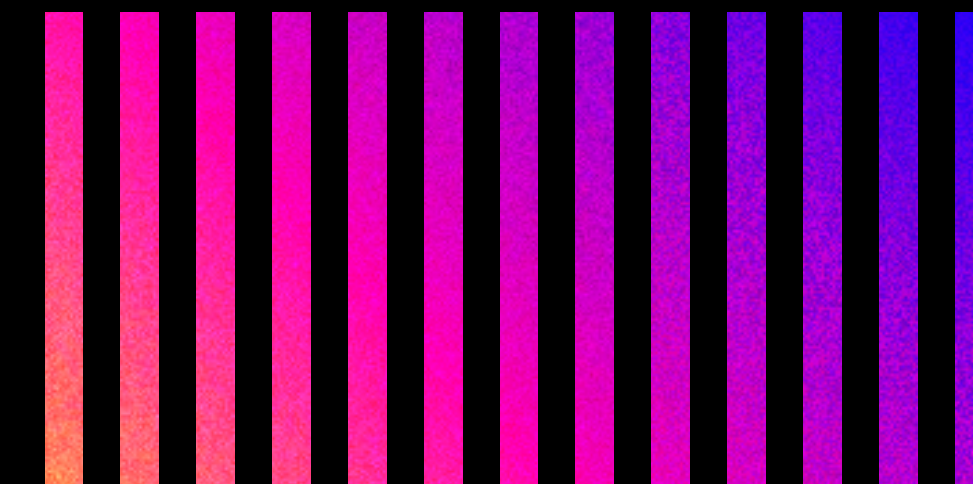
friendly » qui a été portée par plusieurs partenaires du secteur culturel et a permis, dans une démarche inclusive et de lutte contre les discriminations, de s'adapter aux besoins des publics pendant la période de jeûne du Ramadan. Partant du constat que la question du Ramadan est presque absente des institutions culturelles, alors qu'une partie significative de leur public, collaborateur·ices et artistes compris, est de confession musulmane, ce projet-pilote a aussi pour enjeu de leur offrir une réponse constructive et collective à une situation discriminante, ce afin que la charge mentale liée au bon déroulé de ce mois saint ne se retrouve pas portée par les musulman·es seul·es. Elle insiste sur le fait que ces actions, finalement peu spectaculaires, comme la possibilité que le public rompe le jeûne pendant la représentation, la mise à disposition de carafes d'eau, d'un espace calme pour pouvoir se ressourcer et s'éloigner du bruit, la nécessité d'adapter les horaires de performance ou d'éviter une sortie définitive de la salle (...), peuvent aussi servir d'autres publics que les musulman·es. Elle rapproche par ailleurs ces outils des *relaxed performances* où l'accueil et le déroulé sont pensés pour des personnes neurodivergentes et dont l'objectif est de créer une expérience où chacun·e puisse se sentir libre et à sa place. Les *relaxed performances* proposent des aménagements qui peuvent aussi apporter un plus grand confort pour toutes. Pour finir, elle propose toutefois de se concentrer sur un objectif à la fois : « Si on dit qu'on compte inclure tout le monde, bien souvent on n'inclut personne, car on ne tient compte d'aucune réalité concrète. Alors que si on se concentre sur un groupe précis, en tenant compte de ses besoins spécifiques, souvent les mesures que l'on met en place finissent par profiter à de nombreux autres groupes discriminés, qui ont les mêmes besoins concrets. Le besoin n'a peut-être pas la même raison initiale, mais de nombreux groupes sont alors bénéficiaires de la mesure. »

METTRE LES ESPACES À DISPOSITION ET RESTER FLEXIBLE : "UNTIGHTEN YOUR RULES!"

Une autre piste pour favoriser l'appropriation des lieux est de ne pas envisager l'offre culturelle comme l'unique émanation d'une

direction ou d'une programmation : il s'agit plutôt de concevoir les espaces comme devant être « mis à disposition ». D'autant plus que, tel que le constate Véronique Clette-Gakuba, « il y a des communautés qui jouissent de toute une série d'espaces alors que d'autres en manquent et sont obligé·es d'aller dans les interstices ». C'est dans cette optique que des directions peuvent encourager à transformer les modes de programmation en invitant un ensemble de partenaires à y avoir un rôle. « Travailler avec des partenaires multiplie les canaux de communication, et donne de l'agentivité, aide à se sentir organisateur·ice du projet, dans une dynamique de partage, de générosité, d'ouverture. Les portes s'ouvrent de manière beaucoup plus large à plein de personnes différentes » constate Mathieu Goeury. Il est à noter que ce travail d'ouverture est souvent demandé par les institutions aux chargé·es des publics et de médiation, mais ceux-ci demandent à ne pas être les seul·es à porter la charge d'initier ces changements. Ils invitent les directions, en position de pouvoir et de décision, à les instiguer, en mettant à disposition des communautés créatives qu'elles souhaitent voir habiter leurs lieux les moyens nécessaires.

Enfin, déplier des espaces-temps pour accueillir des communautés qui ne fréquentent habituellement pas les lieux culturels demande de garder une certaine flexibilité dans les calendriers de programmation afin de « laisser une ouverture à des propositions auxquelles on ne s'attendait pas » dit Bissi Adeye. Cette flexibilité temporelle relève également d'une souplesse à

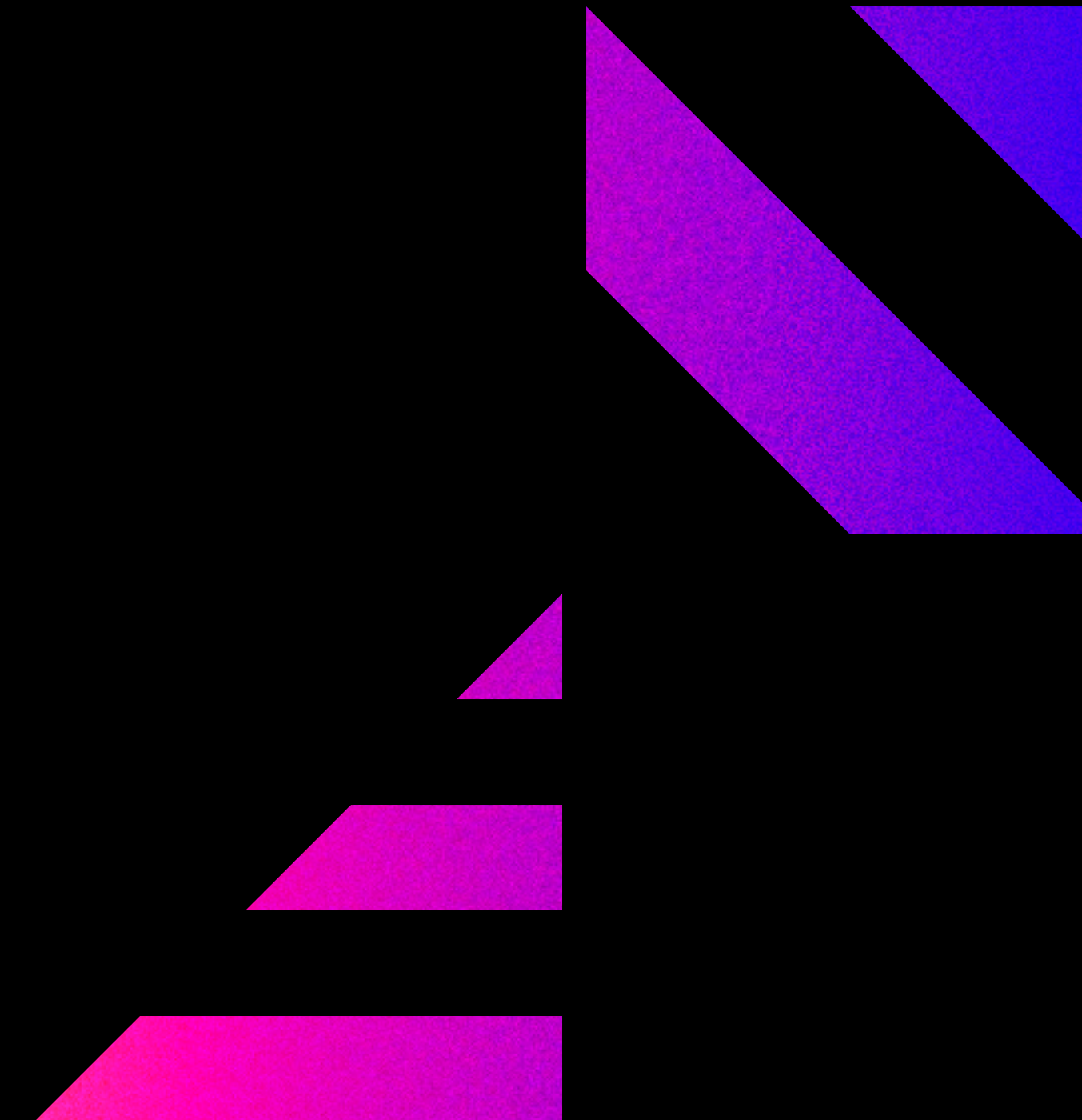
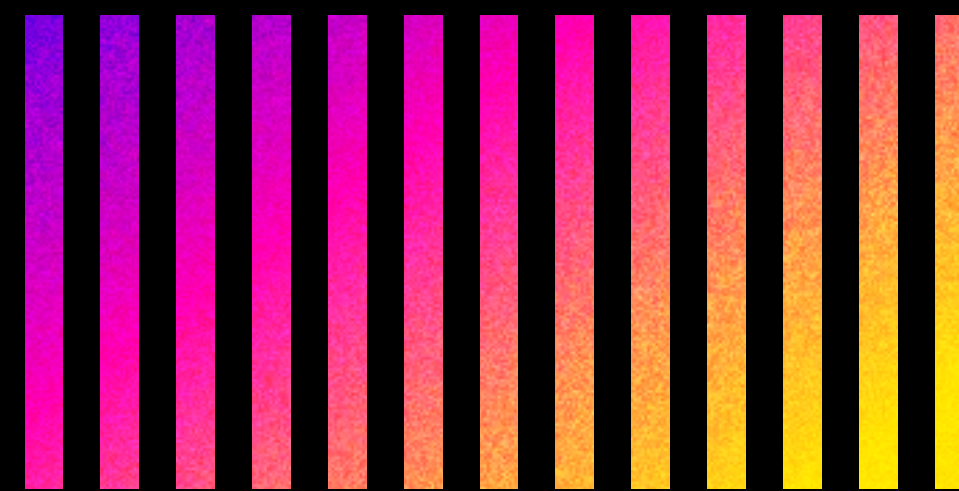
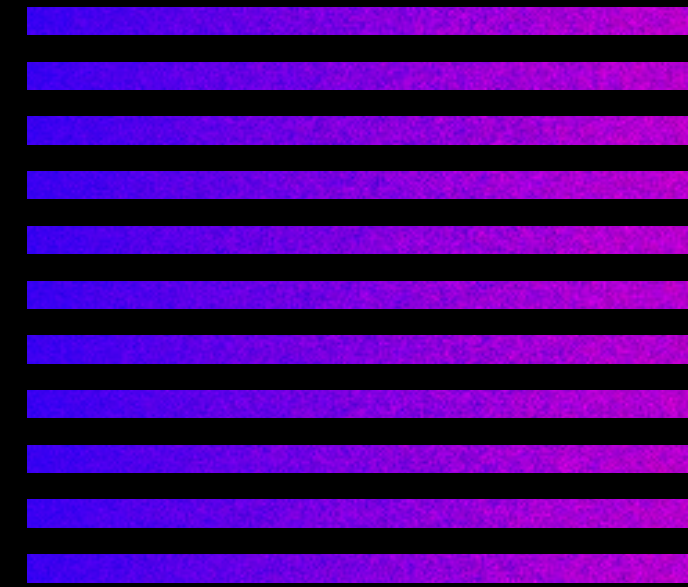


observer quant au cadre de travail dans lequel s'inscrivent les travailleuses culturelles : il s'agit de garder à l'esprit que les collectifs artistiques, associatifs ou informels conjuguent différentes activités et ne sont pas nécessairement libres sur les horaires de travail des institutions. Autrement dit : comment rester disponible si l'on veut que le contact ait lieu ? "Untighten your rules!" (Assouplissez vos règles !) enjoint Bissi Adeye car « rien que d'avoir une première rencontre est compliquée ». Il invite à considérer tous les efforts à fournir lorsque ces communautés cherchent à entrer en contact avec les lieux culturels : « It's so much work to get there ». Soit comment garder flexibilité et souplesse dans les agendas pour qu'ultimement la rencontre avec de nouveaux publics advienne.

DE LA CONTINUITÉ DANS LES ACTIONS

Pour conclure, les espaces culturels portent encore des ségrégations et des frontières invisibles importantes, en créant notamment ce que Véronique Clette-Gakuba nomme une « présence absente » lorsqu'ils accueillent successivement différents événements et agrègent autour d'eux des groupes de public qui ne les fréquentent habituellement pas. « Il ne s'agit pas d'une présence structurelle, qui structure le lieu », précise-t-elle. Jonathan Moncef Kibani Boussaleh ajoute que « ce n'est même pas parce qu'on met des personnes arabes, noires ou asiatiques sur les affiches que les gens vont se sentir concernés. » Selon lui, « il faut recréer un lien de confiance, et faire appel aux personnes qui ont déjà établi ce lien avec leur public, qui ont essayé de créer un véritable contact avec des populations qui ont été violentées en fréquentant les lieux culturels, au sens large. Il faut construire un pont qui favorise, à plus long terme, la guérison du tissu social. » Pour maintenir ce lien de confiance, et garder cet objectif à l'horizon, il est par conséquent essentiel, quelques soient les actions mises en place, de les maintenir et de les renouveler pour conserver une continuité, d'éviter « des ouvertures puis des backslashes » décrit Véronique Clette-Gakuba. De petits « accommodements politiquement corrects ne sont pas des signes de changement, même si, pense-t-elle, c'est dans les petits dispositifs qu'il y a des changements possibles ».

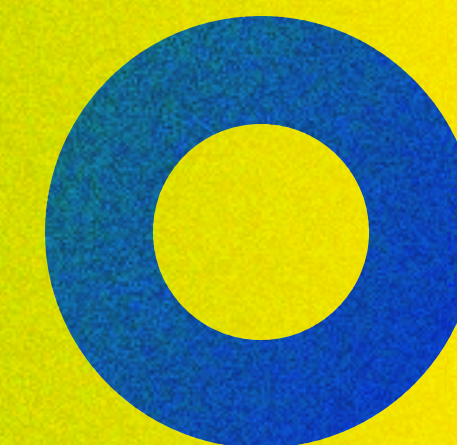
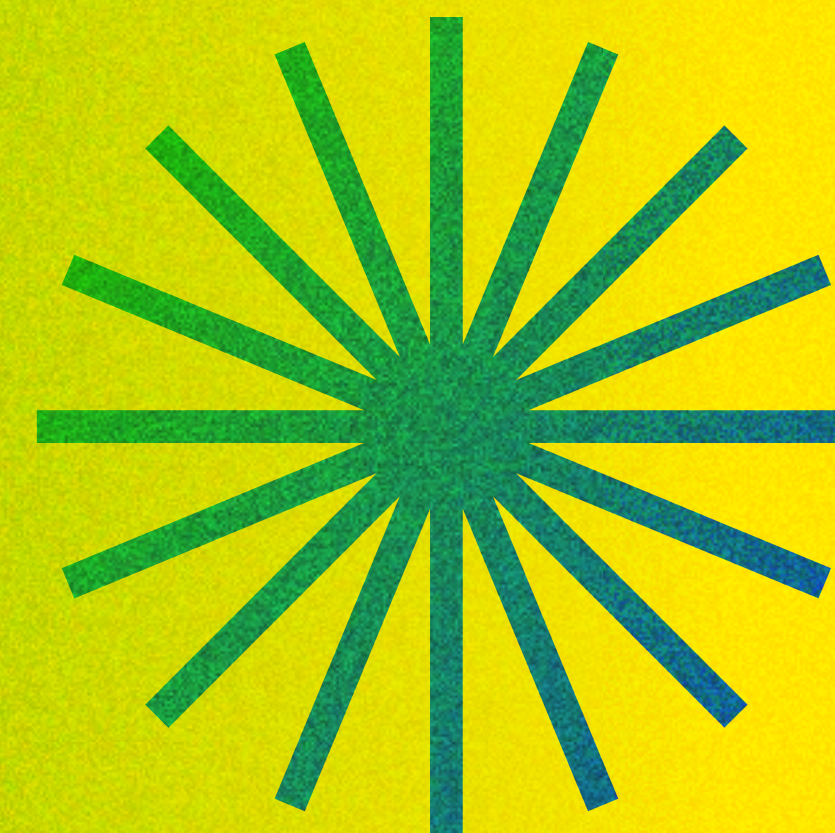
yamna atlassi observe dans ce sens que les institutions ne sont pas forcément « prêtes à ce que ce soit le chamboulement tout le temps », et exhorte à « dépasser le "une fois de temps en temps" ». Elle ajoute qu'il ne doit pas y avoir de rupture, et fait un parallèle avec les personnes en situation de handicap. « Si tu veux accueillir une personne, dit-elle, il est crucial de garantir cet accueil tout au long du processus ». Elle regrette que de grands efforts soient bien souvent faits à l'occasion d'un festival ou un événement spécifique, mais que ces dispositifs ont tendance à disparaître dès l'événement terminé. Il est donc essentiel de maintenir les dispositifs mis en place pour faciliter l'accueil de ces personnes. Autrement dit, comme le mentionne le curateur et producteur culturel pluridisciplinaire Eric Cyuzuzo, il ne s'agit pas seulement de « saupoudrer » mais de créer un « vrai assaisonnement ».



chapitre 6

La programmation et les partenariats

La programmation est cruciale car l'offre artistique transmet de puissants messages sur les valeurs d'une organisation artistique. C'est généralement par son biais qu'une organisation aborde les bonnes pratiques inclusives, un geste qui est presque un réflexe, car c'est semble-t-il le moyen le plus rapide et le plus évident. Derrière celui-ci se cache un raisonnement logique mais trompeur ou plutôt incomplet : si le programme est diversifié, le public le sera aussi. Même si son rôle est bien entendu essentiel, il est important de reconnaître que la diversité dans la programmation ne constitue qu'une première de nombreuses étapes vers des pratiques véritablement inclusives. La programmation étant souvent le premier levier pour aborder la diversité au sein des institutions, nous avons choisi de traiter cet axe en fin de publication, afin de souligner son importance dans un ensemble de démarches inclusives.



yamna atlassi fait la distinction entre deux aspects essentiels pour aborder la diversité dans la programmation culturelle : la présence et la représentation, distinction que nous appliquons également dans ce chapitre¹. La présence des artistes issu-es de diverses communautés permet une véritable inclusion et évite la discrimination directe. En parallèle, la représentation des personnes racisées et leurs récits dans les œuvres d'art contribue de façon essentielle à lutter contre la discrimination indirecte, générée par la répétition d'images stéréotypées. Il ne s'agit pas uniquement de considérer qui a accès à la scène ou qui peut accrocher aux murs des salles d'exposition, mais d'observer aussi qui l'on y voit et qui peut y raconter son histoire.

PRÉSENCE

Commençons par la présence, c'est-à-dire, qui peut faire et qui fait de l'art ?

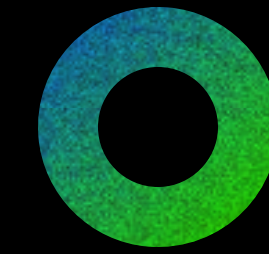
Ces dernières années, l'offre culturelle s'est enrichie de la diversité : des artistes racisé-es ont trouvé le chemin vers les plateaux de tournage, les scènes de théâtre, les salles de concert et les lieux d'exposition. Qu'il s'agisse d'organisations ayant cet objectif spécifique comme l'Espace Magh et Mousseem, de festivals thématiques comme l'Afrika Film Festival, Couleur Café, le Massimadi Festival, Africa is/in the Future ou de présences plus ponctuelles dans la programmation de grandes maisons comme le Théâtre National, Bozar, WIELS, Flagey... de telles initiatives montrent qu'une programmation diversifiée contribue largement à la vitalité et la richesse de l'offre culturelle. **Ces initiatives assurent une plus grande visibilité à des artistes issu-es de la diversité, soulignant ainsi l'importance de la diversité culturelle et la nécessité de créer des programmes culturels destinés aux groupes minoritaires en Belgique.** En témoignent leur large succès et leur notoriété.

Le KIKK, par exemple, cherche à stimuler la mise en réseau et à faire avancer les perspectives variées sur les technologies et l'art numérique des artistes africains ou de la diaspora en évitant une programmation centrée². Pour d'autres partenaires, le choix des artistes et du programme est politisé. Le collectif de production Atelier Graphoui privilégie des projets difficiles à financer et/

ou exprimant un point de vue engagé, voire politique. Leur sélection de cinéastes se base non seulement sur la difficulté de financement, mais aussi sur l'intention et le regard singulier sur la réalité qui émanent de ces projets. Le Comité de lecture tient compte de ces deux aspects dans ses choix, intégrant ainsi une dimension politique à la procédure de sélection³. Cette approche est intéressante car elle se base sur le soutien de projets qui autrement n'auraient ni visibilité, ni potentiel de développement. Ceci permet une diversité enrichie de films présentés et offre une plateforme à des artistes et leurs vécus souvent marginalisé-es. Atelier Graphoui continue à suivre les artistes pour leurs projets ultérieurs, s'ils ont besoin d'un regard extérieur ou d'un soutien technique. « Nous *considérons notre rôle comme étant un service public, donnant à chacun·e sa chance de réaliser son projet*⁴ ». Cela permet aux artistes d'acquérir davantage d'expérience, de connaissances, de notoriété, etc.

À l'instar de l'Atelier Graphoui, les organisations qui s'engagent pour plus de diversité dans leur programmation n'ont d'impact que si elles le font de manière récurrente et cohérente. « C'est la régularité qui fait que les gens trouvent un lieu de rencontre. Le changement doit être systémique : il faut améliorer la communication, les conditions d'accueil et les échanges⁵ » précise Mirko Popovitch, cinéaste et ex-directeur de la Vénérie. Une chose est claire : ce ne sont pas les artistes racisé-es qui manquent. Maria Dogahe explique que **« pour avoir des programmes diversifiés, il faut aller voir les spectacles des artistes racisé-es. L'attention qui leur est accordée devrait être équivalente à celle donnée aux artistes blanc-hes : c'est presque fou de devoir le préciser mais il suffit de se pencher sur les programmes de bien des institutions pour comprendre que ce n'est toujours pas une réalité⁶».**

« Il y a deux choses à considérer : la représentation dans les œuvres d'arts et la présence des artistes qui créent les œuvres. [Dans la culture] on parle de discrimination directe quand il s'agit de [manque de] présence des gens, et de discrimination indirecte quand il s'agit de représentation, quand des biais et/ou des stéréotypes sont renforcés. Les personnes en charge des programmes doivent être très attentives à la manière dont elles représentent certaines personnes. »
— *yamna atlassi*¹



« Pour avoir des programmes diversifiés, il faut aller voir les spectacles des artistes racisé·es. L'attention qui leur est accordée devrait être équivalente à celle donnée aux artistes blanc·hes : c'est presque fou de devoir le préciser mais il suffit de se pencher sur les programmes de bien des institutions pour comprendre que ce n'est toujours pas une réalité. »

— Maria Dogahe,
programmatrice au Kaaitheater

Les difficultés rencontrées par les artistes

Il est crucial de reconnaître le déficit d'information sur les voies d'accès au secteur artistique, tant au sein des communautés d'artistes que dans les institutions culturelles⁷. Les programmeur·ices doivent développer une compréhension approfondie des difficultés et obstacles rencontrés par tous·tes les artistes, en accordant une attention particulière à ceux·elles des minorités. Pour tenter d'y remédier, Yamna Atlassi a lancé l'initiative *Khallas*, dont le but est d'ouvrir la discussion autour des questions d'argent dans le secteur culturel. Pour les artistes⁸, il s'agit de groupes de soutien et d'entraide pour une meilleure connaissance en finance et administration personnelles. Les difficultés que les artistes racisé·es peuvent rencontrer, et propose des méthodes pour mieux les aider et les soutenir. Aux programmeur·ices Yamna Atlassi recommande : « Avant toute chose, en contactant un·e artiste, soyez clair sur la quantité de travail demandé et sur le budget disponible pour la rémunération de l'artiste ». En plus, il faut « rémunérer équitablement les artistes et partenaires, et, quand leur contrat est terminé, faire le suivi de leur paiement ». Les institutions culturelles doivent mieux comprendre les besoins des artistes racisé·es pour les soutenir dans leur développement artistique. Il faut « être plus flexible avec les artistes. Surtout plus flexibles en collaboration avec des artistes émergents. », « Car les artistes sont le cœur du secteur ».⁹

Par ailleurs, la Belgique étant une terre d'asile et de migration, les artistes sans permis de séjour méritent une attention accrue. Si les procédures pour obtenir le statut d'artiste se révèlent compliquées pour les artistes issu·es de la diversité, la complexité administrative est n'en est que renforcée pour les artistes demandeur·euses d'asile ou sans papiers. « La procédure administrative pour obtenir un permis de séjour est complexe, ce qui constitue déjà un obstacle en soi. Pour les institutions culturelles, il est difficile de les embaucher car elles ne sont pas sûres de la manière de les déclarer¹⁰ », nous explique Mirko Popovitch. Heureusement, il existe des initiatives très louables comme Globe Aroma et le Cinemaximiliaan qui travaillent spécifiquement avec ces artistes. Il est à espérer que ces initiatives ne restent pas des exceptions, mais qu'elles inspirent les insti-

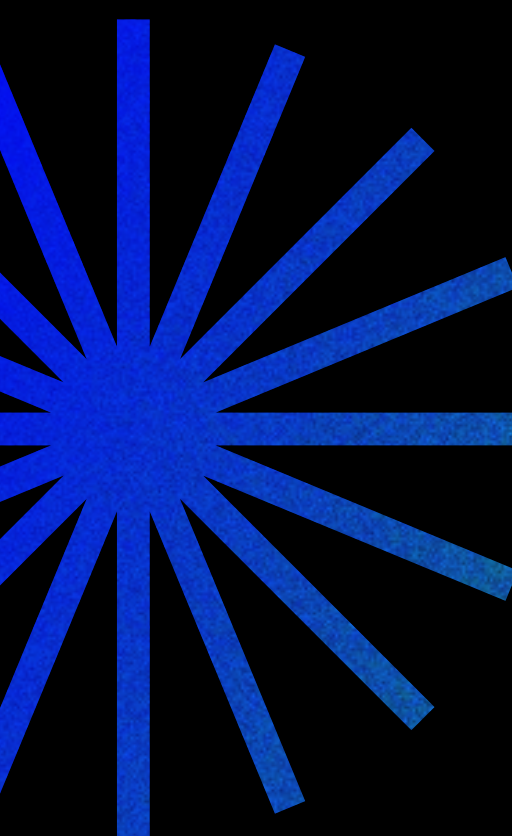
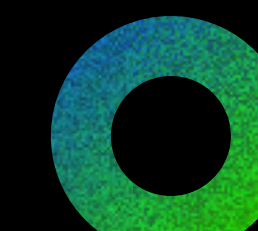
tutions culturelles à rendre l'inclusion des artistes en situation précaire une norme accessible à tous·tes.

CE QU'EN DISENT LES ARTISTES

D'après son expérience, le metteur en scène Jonathan Moncef Kibani Boussaleh, du collectif de théâtre Le Sbeul, explique qu'en tant qu'artiste émergent, il n'a pas le même rapport au temps, au travail et à l'argent¹¹. Pour être cohérent, il convient de développer une relation de confiance durable, respectueuse de la situation de l'artiste en question. Il ne suffit pas, au nom d'une meilleure inclusivité, de donner une ou deux fois la place aux artistes racisé·es dans le programme pour ensuite revenir à la situation initiale.

Salim Haouach, directeur artistique de Ras-El-Hanout, reconnaît ces phénomènes lorsque sa compagnie théâtrale est programmée dans un lieu¹². Certain·es programmeur·ices semblent vouloir simplement cocher une case pour rendre leur programme moins blanc. Cela soulève des questions de présence et de **tokénisation**. Il lui semble d'une part nécessaire de créer de l'espace dans les programmes pour des artistes issu·es de la diversité, et il lui semble d'autre part injuste de traiter les gens différemment en raison de leur origine ethnique ou de leur milieu. Dans ce contexte compliqué, voire hostile, Ras-El-Hanout a préféré créer son propre lieu, *l'Épicerie*, et a fait le choix de s'autoproduire en dehors des grandes institutions.

Dans son spectacle *"Icironi"* la performeuse et metteuse en scène Consolate explore les thèmes de l'identité et de l'appartenance. Avant le début de la performance, elle invite les personnes racisées à entrer en premier avec elle dans la salle. Envisageant les théâtres comme des endroits de "responsabilité collective", elle argumente : « Dans la salle, nous sommes ensemble, assis dans un cercle mais, dans la vie, nous ne sommes pas à la même place. (...) Pour moi, [faire entrer les personnes racisées en premier dans la salle] n'est pas de l'exclusion mais le miroir d'une réalité : dans la rue, vous et moi, nous ne sommes pas les mêmes, nous ne vivons pas la même violence au quotidien, nous n'avons pas les mêmes privilèges¹³ ». Même si sa démarche invite à la réflexion



sans porter de jugement moral, Consolate a malheureusement subi des critiques virulentes de la part de certain-es program-mateur-ices et membres du public. Pourtant, il est crucial de préserver le théâtre comme espace de libre expression, d'expé-rimentation et de confrontation pour encourager le dialogue et l'innovation culturelle.

Jonathan Moncef Kibani Boussaleh prône également la prise de risque et l'expérimentation : « *Il est inévitable de faire des erreurs et d'avoir des accidents de parcours. Une initiative ratée représente une ouverture*¹⁴ ». Une pratique qu'il juge efficace est de programmer des artistes racisé-es en ouverture de saison¹⁵. Mettre en avant des créateur-ices issu-es des minorités dès le début donne le ton pour le reste de la saison et revêt une grande signification. Cela établit un signe de respect clair et montre que l'engagement envers la diversité est une priorité intégrée à la programmation.

REPRÉSENTATION

Outre l'absolue nécessité que les artistes issu-es de la diversité soient présent.es dans la programmation des salles, il faut également porter une attention toute particulière à la **repré-sentation** en articulant la question de qui est représenté-e avec celle des récits qui sont racontés. Cette question de la représen-tation peut être abordée par différents prismes : dans ce qui suit nous mettons l'accent sur la dominance des représentations de personnes blanches, la « représentation de l'Autre », et l'absence de représentations alternatives.

En s'appuyant sur la définition que donne Edward Said¹⁶, de « **l'Autre** » Stuart Hall¹⁷ décrit la « représentation de l'Autre » comme un processus où les groupes dominants construisent et décrivent les groupes marginalisés à travers des stéréotypes et des images contrôlées. En préservant des notions stéréo-typées, racialisées et impérialistes dans la culture et les médias, le groupe majoritaire renforce son pouvoir et sa dominance, contribuant ainsi à des discriminations indirectes. Pour décon-struire ces croyances et influencer la programmation culturelle, il est essentiel de comprendre ces mécanismes.

La notion de *white gaze/regard blanc*, est particulièrement utile pour analyser les relations entre regardant.es et regardé.es : qui voit, qui est vu et ce qui est vu. Véronique Clette-Gakuba¹⁸ souligne « à quel point le corps noir est souvent réduit à un fait de nature. Il est soumis à un **white gaze, traversé et marqué par un schème racial**¹⁹ ». En d'autres termes, il existe un sujet blanc qui observe et des corps noirs qui sont observés, soulignant ainsi les dynamiques de pouvoir et de visibilité. Cette question du regard blanc dominant est cruciale et doit être abordée sérieusement dans les organisations culturelles, non seulement dans la programmation, mais aussi dans la communication, la médiation des publics et l'aménagement des lieux. Il est fonda-mental, en tant qu'institution culturelle, de penser l'articulation des relations entre celui qui observe et celui qui est vu.

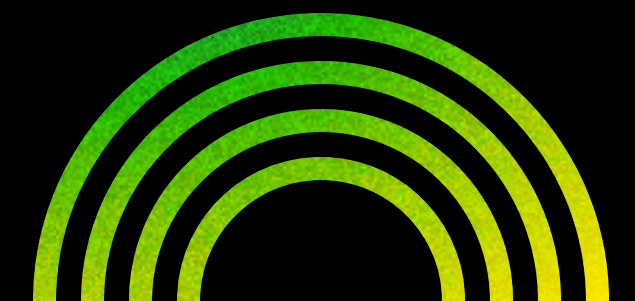
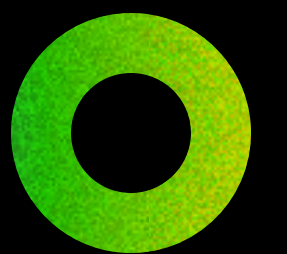
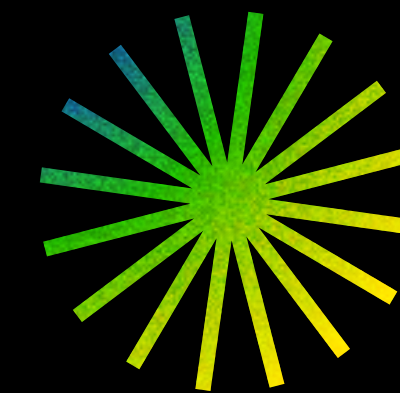
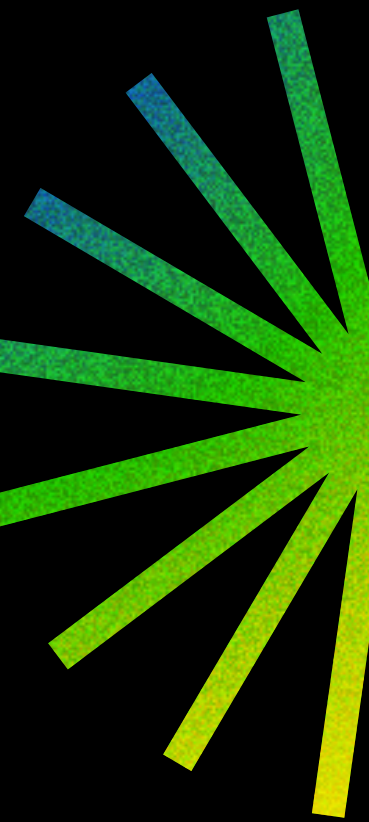
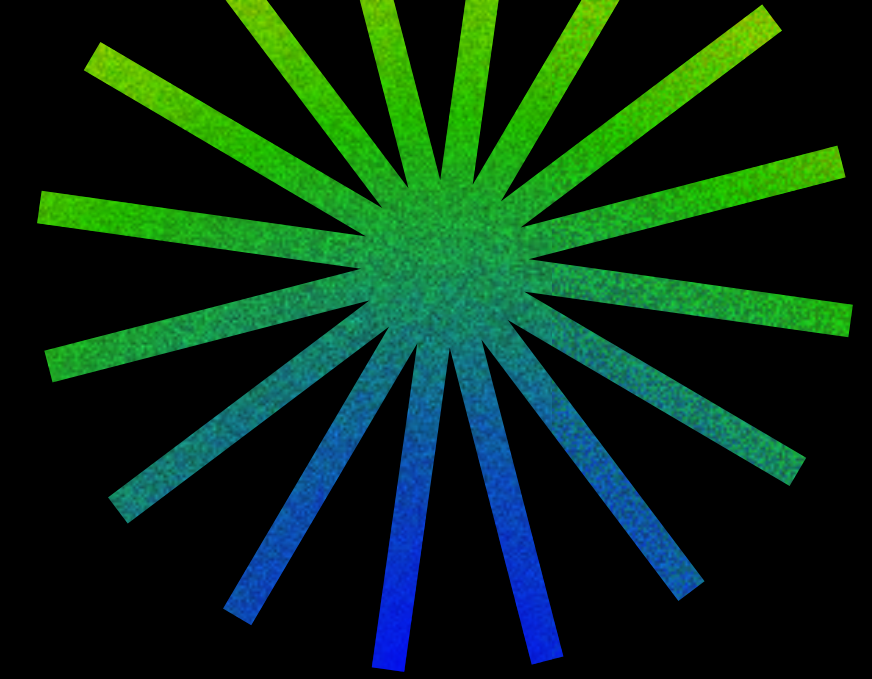
À l'instar du *male gaze*²⁰ dénoncé dans les théories féministes²¹, il convient de comprendre la manière dont les personnes racisées, et les femmes racisées plus spécifiquement, sont soumises au regard blanc. La chercheuse afroféministe bell hooks²² souligne que, dans les représentations habituelles, les femmes racisées sont déshumanisées à travers des stéréotypes, notamment sexuels, et sont représentées comme des objets de désir non-respectables.


Le regard blanc est maintenu par les programmateur-ices, qui portent une énorme responsabilité à cet égard. « Qu'est-ce qui peut aider à contrer ces regards dominants ? Comment diversifier les personnes qui façonnent votre programme ? Comment pouvez-vous adapter les programmes pour qu'ils correspondent à des publics plus diversifiés ? » Pour Jonathan Moncef Kibani Boussaleh, il n'y a pas que le manque de représentation juste qui est violent, mais aussi la représentation dominante qui évoque « un monde qui n'est pas le mien, qui ne sera jamais le mien, qui ne peut pas être le mien et qui est un monde qui oppresse le mien²³ ».

Eric Cyuzuzo, curateur et programmateur culturel pluridis-ciplinaire, exprime une nuance essentielle à propos de la représentation : « On entend souvent le slogan «représentation


« Le corps noir est souvent réduit à un fait de nature. Il est soumis à un *white gaze*, traversé et marqué par un schème racial. ».

— Véronique Clette-Gakuba, sociologue affiliée au centre de recherche METICES






matters» (la représentation compte), mais pour moi, cela devrait plutôt être : la représentation ne compte que si la personne qui vous représente se soucie réellement de vous. Si la personne choisie pour représenter une communauté ne se préoccupe pas véritablement de ses membres, la représentation est alors vide d'engagement et relève juste d'un mécanisme de **tokénisation** de la part de l'institution, et d'un mécanisme de progrès individuel sur le dos d'oppressions collectives de la part de la personne issue de la communauté en question. »



Que ce soit en termes de présence ou de représentation, il est évident que la programmation culturelle joue un rôle crucial dans la construction des récits et influence la manière dont les différentes communautés sont représentées et perçues. Des questions auxquelles Africalia est souvent confrontée. Avec une action reposant à la fois sur la représentation que sur le renforcement de capacité des artistes et opérateur·ices culturel·les afrodescendant·es, l'ONG de coopération au développement affirme qu'en ce qui concerne les imaginaires en Belgique, il y a une tendance à limiter les artistes afrodescendant·es à des thématiques centrées et/ou liées au racisme.



Laura Ganza, gestionnaire de programme pour Africalia, explicite le phénomène qui se joue ainsi : en examinant les propositions soumises aux appels à projets, on constate que beaucoup d'entre elles orientent leurs thématiques vers l'antiracisme, même lorsque l'appel encourage la diversité des sujets abordés.

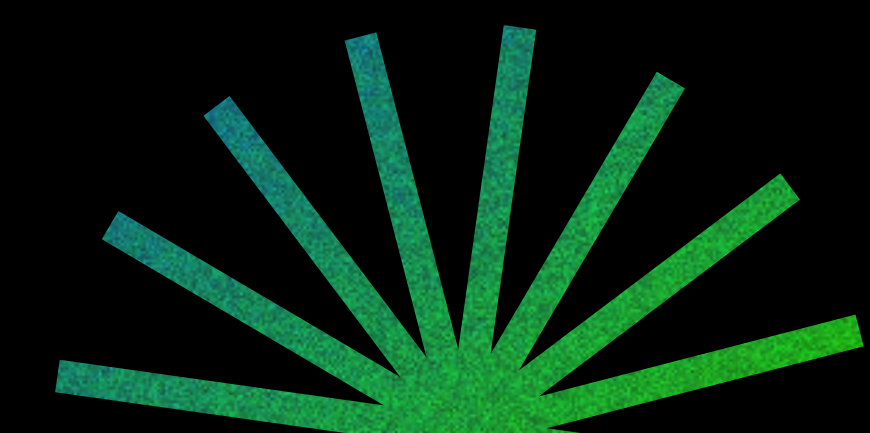
Cette tendance ne résulte pas d'un manque de créativité, mais plutôt de l'attente implicite des programmeur·ices envers les artistes afrodescendant·es. Il n'est donc pas surprenant au vu du contexte énoncé, que les artistes préfèrent répondre à une demande institutionnelle afin d'être employé·es, plutôt qu'à leur propre exploration créative. En tant qu'institution culturelle, il est de votre responsabilité de vous assurer que la diversité des sujets abordés soit encouragée et soutenue, et de ne pas limiter les artistes à des thématiques attendues.


LES PISTES DE TRAVAIL : **PROGRAMMER AVEC ET CRÉER DES** **PROGRAMMES TRANSVERSAUX**

Dans le secteur, il y a un large consensus sur les problématiques liées à la présentation et à la représentation telles que décrites ci-dessus. Mais comment les résoudre ? Plusieurs pistes de travail liées spécifiquement au travail de programmation artistique sont explorées par divers opérateurs.

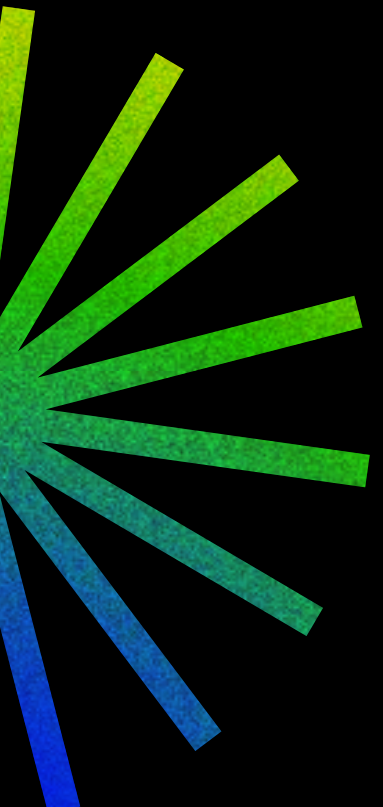
Tout d'abord, un soutien attentionné et continu aux artistes issu·es de minorités est nécessaire, non seulement en les incluant dans les programmations, mais aussi en leur fournissant des opportunités de développement professionnel et les ressources nécessaires pour naviguer dans le secteur artistique. Laura Ganza invite les programmeur·ices à interroger la manière dont iels peuvent offrir des espaces de création libres permettant aux artistes d'explorer une variété de thèmes sans pression externe. Il est important de réfléchir à un soutien financier et logistique adéquat pour les projets diversifiés sans orienter les thématiques, et de promouvoir activement, et à son échelle, une diversité de récits dans toutes ses communications et programmations.

yamna atlassi suggère de créer des programmations transversales qui ouvrent à des artistes de différentes disciplines






artistiques²⁴ abordant une variété de thématiques pour éviter de trop resserrer les bulles d'intérêts. Des programmes multidisciplinaires permettent de mélanger des publics différents et stimulent la rencontre et la découverte.



Il s'agit aussi de questionner les structures de pouvoir à l'œuvre au sein des équipes. Comme décrit ci-dessus, le regard blanc exerce une influence sur les décisions. Une structure hiérarchique ne reflète forcément que la vision de la seule personne mandatée de la programmation. Qui décide ce qu'est l'art et avec quelle vision ? Plusieurs lieux expérimentent déjà avec des modèles de prise de décision plus collectifs : pensons aux bénévoles chargées de la programmation du Cinéma Nova, au Collectif Ravie qui dirige le Théâtre de la Vie, ou au duo de direction en charge du Kaaitheater. Une pluralité de perspectives peut faciliter la prise de conscience de biais et autres angles morts, d'autant plus si des personnes issues des minorités sont intégrées à ces processus collectifs de prise de décision.



Matthieu Goeury des Halles de Schaerbeek souligne l'importance de véritables partenariats : « Programmer *pour* ne marche pas bien.²⁵ » Programmer d'une façon classique pour qu'un public spécifique vienne, est donc compliqué, voire impossible. Les Halles ont changé leur manière d'approcher la programmation en ce sens : au lieu de programmer *pour*, iels programment *avec*. L'idée est d'ouvrir Les Halles et de créer un lieu de quartier en lien avec son histoire. Plutôt que de choisir elleux-mêmes le programme pour la saison, Les Halles invitent différents partenaires à participer à la programmation, dans l'idée de créer un lieu de partage, de générosité et d'ouverture. Iels nouent aussi bien des collaborations avec d'autres opérateurs culturels que des associations de quartier et des artistes associé-es²⁶, spécialistes d'une discipline artistique (danse, cirque, etc.). En permettant aux partenaires de co-crée et d'organiser la programmation, Les Halles sont également en mesure de multiplier les différents canaux de communication.

Tout comme il est crucial, nous l'avons vu dans le chapitre dédié à la gestion des ressources humaines et du personnel, d'engager des personnes racisées au sein des équipes, il est d'autant plus pertinent de le faire dans les équipes de programmation afin de contrer le **regard blanc**. En général, « les personnes racisées sont à des postes de médiation des publics. C'est très rare qu'on les engage dans la programmation ou la direction²⁷ ».

EN CONCLUSION

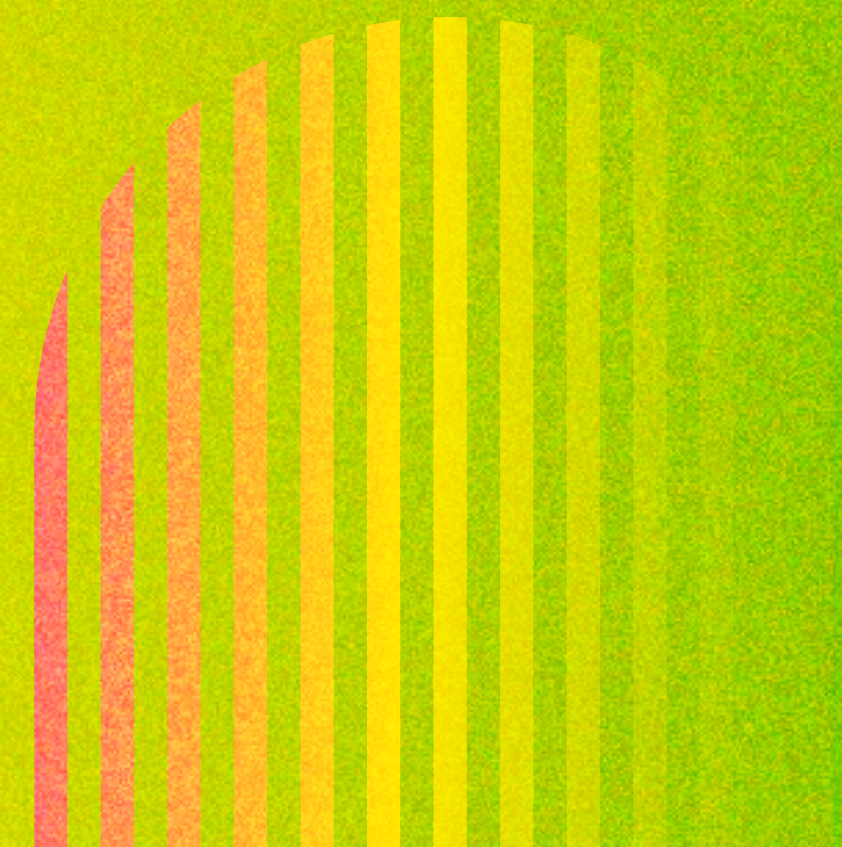
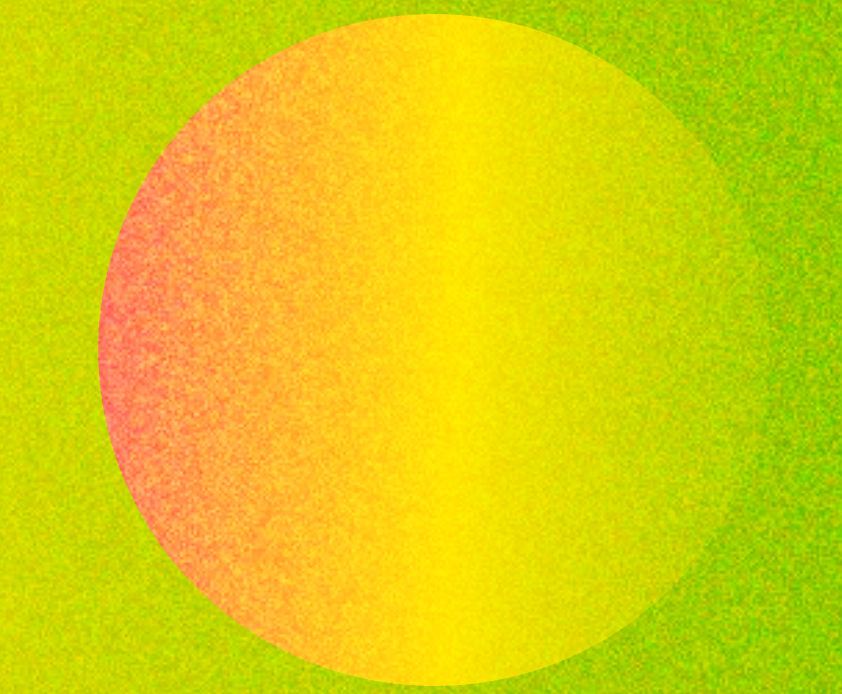
Pour conclure, Achaïso Ambali de La Diaspora chuchote propose ce questionnaire aux programmeur·ices²⁸ afin d'ouvrir une réflexion sur leurs pratiques :

- ◆ **Votre institution compte-t-elle des programmeur·ices racisé·es ?**
- ◆ **Avez-vous des partenariats avec des collectifs ou des associations communautaires dans vos programmations ?**
- ◆ **Ces partenariats concernent-ils des thèmes autres que le racisme et la décolonisation ?**

Bien que ces questions ne fournissent pas de solutions concrètes, elles sont utiles pour guider les programmeur·ices dans la mise en place de bonnes pratiques. Les conclusions qui en découlent pourront nourrir une réflexion à long terme sur l'évolution des institutions vers une meilleure présence et représentation des artistes issues de la diversité dans les programmations.

- 1 yamna atlassi.
- 2 Marie du Chastel, Entretien Kikk, 12 juillet 2023.
- 3 Ellen Meiresonne et Elen Sylla Grollimund, Entretien avec Atelier Graphoui, 16 juin 2023.
- 4 Ellen Meiresonne et Elen Sylla Grollimund.
- 5 Mirko Popvitch, Entretien Mirko Popovitch, 29 avril 2024.
- 6 Maria Dogahe, WIP II, 21 mars 2024.
- 7 yamna atlassi, Entretien avec yamna atlassi.
- 8 yamna atlassi, WIP IV, 14 mai 2024.
- 9 yamna atlassi.
- 10 Mirko Popvitch, Entretien Mirko Popovitch.
- 11 Jonathan Moncef Kibani Boussale, WIP V, 20 juin 2024.
- 12 Salim Haouach, WIP V, 20 juin 2024.
- 13 Le Soir, "Séparer les spectateurs racisés des autres, un dispositif qui divise", 13 novembre 2023. Interview par Catherine Makereel : <https://www.lesoir.be/art/d-20231112-H2KW65>
- 14 Jonathan Moncef Kibani Boussale, WIP V.
- 15 Jonathan Moncef Kibani Boussale.
- 16 Edward W. Said, *Orientalism*, Facsimile edition, Penguin Modern Classics (London: Penguin, 2003).
- 17 Stuart Hall, éd., *Representation*, 2. ed (Milton Keynes: The Open Univ, 2013).
- 18 Véronique Clette Gakuba, WIP IV.
- 19 Véronique Clette Gakuba. Conceptualisée par Fanon, Morrison, Yancy, Cervulle.
- 20 *Joey Soloway on The Female Gaze | MASTER CLASS | TIFF 2016*, 2016, <https://www.youtube.com/watch?v=pnBvppooD9I>.
- 21 Laura Mulvey, « Visual Pleasure and Narrative Cinema », in *The Sexual Subject*, tier édition (Routledge, 1992).
- 22 bell hooks, *Black Looks: Race and Representation*, 2^e éd. (Routledge, 2014), <https://doi.org/10.4324/9781315743226>.
- 23 Jonathan Moncef Kibani Boussale, WIP V.
- 24 yamna atlassi, WIP IV.
- 25 Matthieu Goeury et Laetitia van de Walle, Entretien Les Halles de Schaerbeek, 15 juin 2023.
- 26 Matthieu Goeury présente son projet pour les Halles, 2023, <https://www.youtube.com/watch?v=Mj7B0KntC2U>.
- 27 yamna atlassi, WIP IV.
- 28 Achaïso Ambali, WIP V.

Glossaire, ressources & bibliographie



Glossaire

Nota Bene

Ce glossaire reprend des définitions que nous avons empruntées à différentes ressources externes, ce pourquoi nous les citons comme telles, sans utiliser l'écriture inclusive. Ce qui peut expliquer une certaine hétérogénéité dans la manière de définir chaque terme. Vous trouverez par ailleurs ce corpus répertorié dans la section « Bibliographie ».

ALLIÉ·E

Les allié·es sont des personnes appartenant à des groupes non marginalisés qui s'engagent dans les luttes des groupes marginalisés. Par exemple : lorsque des hommes luttent contre le sexisme à l'égard des femmes, lorsque des hétérosexuels luttent contre la queerphobie, etc. Nous parlons d'alliance performative lorsque quelqu'un ou une organisation crée l'illusion d'être un allié, mais ne le fait que pour sauver les apparences sans faire le vrai travail¹.

CARE

Prendre soin est une pratique d'empathie ; cela signifie être affecté par les expériences des autres².

COLONIALITÉ DU POUVOIR

La colonialité du pouvoir, un cadre développé par Aníbal Quijano, montre comment la colonisation a imposé certains systèmes, tels qu'un nouveau système de genre³, le racisme¹ et l'eurocentrisme², parmi d'autres, et comment les héritages du colonialisme continuent à façonner les sociétés, cultures et réalités économiques actuelles. La colonialité diffère de la colonisation, car elle est la logique sous-jacente de la colonisation et va au-delà de celle-ci⁴. La colonisation a imposé ces concepts coloniaux et les a utilisés pour organiser les modes de connaissance, de production et de propriété⁵. Quijano soutient que la colonialité opère par le contrôle de la classification raciale, du travail, du savoir et de l'autorité politique⁶. La colonialité du pouvoir opère

à travers la modernité, l'une n'est pas possible sans l'autre car la modernité a « fusionné les expériences du colonialisme et de la colonialité avec les nécessités du capitalisme, ce créant un univers spécifique de relations intersubjectives de domination dans le cadre d'une hégémonie eurocentrique »⁷.

DISCRIMINATION

La discrimination est le traitement injuste ou inégal d'une personne sur base de caractéristiques personnelles. La législation anti-discrimination condamne tant la discrimination que le harcèlement, le discours de haine ou les délits de haine envers une personne ou un groupe de personnes. En Belgique, trois lois fédérales constituent une législation antidiscriminatoire : la « loi genre », la « loi antiracisme » et la « loi anti-discrimination ». Ces textes distinguent ensemble différents critères de discrimination, sur base desquels la discrimination est interdite et punissable⁸.

DISCRIMINATION INTERPERSONNELLE

Acte ou comportement concret différencié envers un individu ou un groupe d'individus, basé sur le stéréotype et le préjugé. Il peut être inconscient ou non. Cela concerne les relations interindividuelles et peut se manifester, par exemple, sous forme de micro-agressions, d'insultes racistes, d'agressions dans la rue, etc⁹.

DIVERSITÉ

« La diversité se rapporte aux conditions, aux modes d'expression et aux expériences de différents groupes définis par l'âge, le niveau d'éducation, l'orientation sexuelle, la situation ou les responsabilités de parent, le statut d'immigration, le statut d'Autochtone, la religion, la situation de handicap, la langue, la « race », le lieu d'origine, l'origine ethnique, la culture, la situation socioéconomique et d'autres attributs. La diversité se rapporte également à l'identité de genre ou à l'expression de genre »¹⁰.

ÉQUITÉ

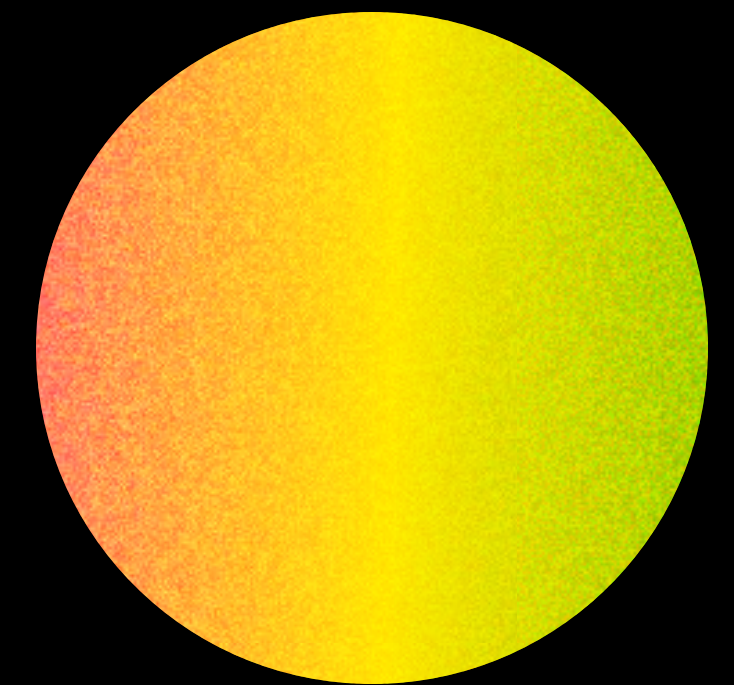
L'équité est synonyme de justice, c'est-à-dire que les personnes, quelle que soit leur identité, sont traitées de manière juste. Cela veut dire qu'il faut veiller à ce que les mécanismes d'affectation des ressources et de prise de décision soient justes pour tous et qu'ils n'introduisent pas de discrimination en fonction de l'identité. Il faut adopter des mesures pour mettre fin à la discrimination et aux inégalités qui ont été signalées et documentées et pour garantir, dans la mesure du possible, l'égalité des chances¹¹.

FRAGILITÉ BLANCHE

La fragilité blanche¹² est un état dans lequel même une quantité minimale de stress racial devient intolérable, déclenchant une série de mesures défensives. Ces mesures comprennent la manifestation extérieure d'émotions telles que la colère, la peur et la culpabilité, ainsi que des comportements tels que l'argumentation, le silence et l'abandon de la situation stressante. Ces comportements, à leur tour, visent à rétablir l'équilibre racial blanc.¹³

INCLUSION

L'inclusion est le droit de faire pleinement partie de la société sur un pied d'égalité avec les autres personnes, de mener une vie indépendante avec les mêmes possibilités de choix et le respect des choix individuels. L'inclusion dans le secteur artistique signifie que chacun - indépendamment de sa classe, de son sexe, de sa race ou de son appartenance ethnique, de son âge et de sa santé mentale ou physique ... - est inclus dans les différents aspects de l'art : de la création et de la participation à la réflexion sur l'art¹⁴.



INTERSECTIONNALITÉ

L'intersectionnalité est une lentille à travers laquelle vous pouvez voir d'où vient le pouvoir et avec quoi il entre en collision, avec quoi s'imbrique et ce qu'il croise. Il ne s'agit pas simplement de dire qu'il y a un problème de race ici ou un problème de genre là, un problème de classe ici ou de LGBTQ là. Souvent, ce cadre ne tient pas compte de ce qui arrive aux personnes qui sont soumises à tous ces facteurs¹⁵.

L'intersectionnalité comprend la manière dont de multiples formes de discrimination se combinent ou se chevauchent dans les expériences des groupes ou des individus marginalisés (Crenshaw, 1989). Plus précisément, les femmes de couleur sont souvent le produit de discriminations dues à des schémas croisés de sexisme et de racisme. Crenshaw affirme en outre que dans les discours antiracistes et féministes, les femmes noires ont été marginalisées au sein de ces deux mouvements, car leur identité intersectionnelle n'est pas reconnue, déclarant que « le genre et la race ne sont pas des catégories d'expérience et d'analyse qui s'excluent mutuellement »¹⁶.

MALAISE (RÉSULTANT DE LA « FRAGILITÉ BLANCHE

Dans ce contexte le sentiment de malaise fait référence à l'inconfort que ressentent souvent les personnes lorsqu'elles sont confrontées à des discussions ou des actions qui remettent en question leur position de privilège dans la société¹⁷.

OTHERING/ PRODUCTION DE L'AUTRE

Le processus de *othering* est désigné comme la construction/production de l'Autre et le maintien de la distinction entre les identités raciales. Ceci se conduit par la représentation créant un 'nous' supérieur et un 'eux' inférieur lorsqu'on fait référence aux personnes racisées¹⁸. Bhabha explique que « l'ambivalence du discours colonial, qui produit l'Autre' à la fois comme inférieur et désirable, joue un rôle clé dans le processus de *othering* »¹⁹.

STÉRÉOTYPE

Les stéréotypes sont des représentations positives ou négatives d'une personne, d'un groupe de personnes, associées à des critères tels que l'apparence physique, le genre, l'origine, etc. C'est un mécanisme automatique de biais cognitifs qui facilite le tri des nombreuses informations que notre cerveau doit gérer²⁰.

PRÉJUGÉ

Les préjugés sont les opinions favorables ou défavorables que l'on peut se faire, sur base de stéréotypes et en l'absence d'information suffisante, sur une personne, un groupe de personnes ou autre chose, en fonction d'apparences, de critères personnels ou de l'environnement dans lequel on évolue²¹.

QUOTA

Instrument de mesure positif visant à accélérer la réalisation d'une participation et d'une représentation équilibrées entre les hommes et les femmes [ou dans le cadre de cet outil entre les personnes blanches et les personnes racisées] en établissant une proportion (pourcentage) ou un nombre défini de places ou de sièges qui doivent être occupés par des femmes et/ou des hommes, ou qui leur sont attribués, généralement selon certaines règles ou certains critères²².

REGARD BLANC

Le regard blanc est un concept qui reflète l'influence des perspectives et des attentes des personnes blanches sur les personnes racisées. Ce concept met en évidence le déséquilibre de pouvoir et la nécessité pour les personnes racisées de se comprendre à travers un cadre imposé par une société blanche dominante²³. Toni Morrison a approfondi ce concept en illustrant que le regard blanc peut être conceptualisé comme la norme du public blanc supposé. Autrement dit, « les vies des personnes racisées n'ont pas de signification ni de profondeur sans le regard blanc ²⁴ ». Les histoires sont écrites en pensant à un lecteur blanc présumé. L'idée du regard blanc peut être extrapolée à nos sociétés et aux normes qui y règnent.

SHADOW BOARD

Le *shadow board* est un conseil d'observateurs qui peut venir d'un milieu autre que la majorité de l'organisation. En tant qu'observateur·ice.s actifs, iels n'a pas le droit de vote, mais iels sont en mesure de donner des conseils et des recommandations. Ceci est bénéficiel aussi bien pour votre institution que pour le membre du shadow board, en offrant un modèle de fonctionnement plus inclusif. Cette initiative permet aussi aux administrateur·ice.s observant.es d'acquérir de l'expérience, mais aussi de déterminer si le rôle d'administrateur·ice était quelque chose qu'ils souhaitaient poursuivre²⁵.

SUBALTERNISATION

Terminologie conceptualisée par Antonio Gramsci mais utilisée de manière plus célèbre dans la théorie postcoloniale indienne à partir des années 1980 pour retrouver leur histoire après leur indépendance. La subalternité est définie comme la condition des groupes les plus marginalisés et privés de droits dans la société, en particulier dans les contextes postcoloniaux. La subalternité désigne ceux qui sont systématiquement exclus des institutions politiques, économiques et sociales et qui, par conséquent, n'ont pas les moyens d'exprimer leurs préoccupations ou d'influencer les débats politiques. Dans le cadre de Spivak, la subalternité ne concerne pas seulement l'oppression ou la marginalisation, mais implique une interaction complexe entre le pouvoir, la représentation et la voix²⁶.

SUPRÉMATIE BLANCHE

« La suprématie blanche est une idéologie raciste, fondée sur la supériorité de ceux, parmi les humains, dont la peau est perçue comme blanche par les autres, ou par eux-mêmes, par rapport aux autres humains » et selon laquelle par conséquent les Blancs devraient dominer le monde. La suprématie blanche ne se résume pas à une attitude ou à une façon de penser, puisqu'elle s'étend jusqu'aux systèmes et aux institutions, structurés pour perpétuer cette domination²⁷.

REPRÉSENTATION

La représentation est la manière dont le sens est donné aux choses que nous voyons, aux expériences que nous avons, et aux personnes que nous rencontrons²⁸.

TOKÉNISME OU TOKÉNISATION

On parle de tokénisme ou de tokénisation lorsqu'un membre d'un groupe minorisé est utilisé ou impliqué pour compenser un manque de représentation et pour donner l'impression d'une présence de diversité apparente²⁹.

- 1 Kunstpunt, « Lexicon », Kunstpunt, consulté le 22 juillet 2024, <https://www.kunsten.be/lexicon/>. De la définition d'allié·e
- 2 Sara Ahmed, *Living a feminist life* (Durham: Duke University Press, 2017), 34.
- 3 María Lugones, « Heterosexuality and the Colonial/Modern Gender System », *Hypatia* 22, n° 1 (2007): 186-219, <https://doi.org/10.1111/j.1527-2001.2007.tb01156.x>.
- 4 Nancy Jouwe, « Sites for Unlearning in the Museum », *B. Choi, A. Krauss & Y. van der Heide (red.), Unlearning Exercises. Art Organizations as Sites for Unlearning. Amsterdam/Utrecht: Valiz/Casco Art Institute*, 2018, 129-43; Walter D. Mignolo et Catherine E. Walsh, *On Decoloniality: Concepts, Analytics, Praxis* (Duke University Press, 2018), <https://doi.org/10.2307/j.ctv1g9616>.
- 5 Lugones, « Heterosexuality and the Colonial/Modern Gender System ».
- 6 Quijano et Ennis, « Coloniality of Power, Eurocentrism, and Latin America ».
- 7 Quijano dans Lugones, « Heterosexuality and the Colonial/Modern Gender System », 191.
- 8 Unia, « Discrimination: quelques précisions », Unia, consulté le 10 mai 2024, <https://www.unia.be/fr/criteres-de-discrimination/discrimination-quelques-precision>.
- 9 Contribution de BePax pour le guide, 16/7/24
- 10 « Équité, diversité et inclusion | Équité, diversité, inclusion | UQAM », Équité, diversité, inclusion, consulté le 28 août 2024, <https://edi.uqam.ca/lexique/equite-diversite-inclusion/la-diversite-et-l'inclusion-sont-en-evolution>. Nous vous proposons ci-dessous des définitions basées notamment sur celle du Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie du Canada (CRSNG
- 11 « Équité, diversité et inclusion | Équité, diversité, inclusion | UQAM ». La diversité et l'inclusion sont en évolution. Nous vous proposons ci-dessous des définitions basées notamment sur celle du Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie du Canada (CRSNG
- 12 Voir aussi White Innocence de Gloria Wekker (2016).
- 13 Robin DiAngelo, « White Fragility », *The International Journal of Critical Pedagogy* 3, n° 3 (16 mai 2011), <https://libjournal.uncg.edu/ijcp/article/view/24>
- 14 Kunstpunt, « Lexicon ».
- 15 « Kimberlé Crenshaw on Intersectionality, More than Two Decades Later », 8 juin 2017, <https://www.law.columbia.edu/news/archive/kimberle-crenshaw-intersectionality-more-two-decades-later>.
- 16 Kimberlé Crenshaw, « Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique

of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics », *University of Chicago Legal Forum* 1989, n° 1 (7 décembre 2015): 139, <https://chicagounbound.uchicago.edu/uclf/vol1989/iss1/8>.

- 17 Traduite et extraite de la définition de la « fragilité blanche » dans Kunstpunt, « Lexicon ».
- 18 Saïd, *Orientalism*.
- 19 Homi K. Bhabha, *The Location of Culture*, New ed. (London New York: Routledge, 2004), 66.
- 20 Bruxeo, « checklist Diversité & Inclusion », 20 novembre 2019, <https://sodivercity.bruxeo.be/fr/notre-nouvel-outil-diversit%C3%A9-checklist-diversit%C3%A9-inclusion>.
- 21 Bruxeo.
- 22 « Gender Quotas | European Institute for Gender Equality », 17 juillet 2024, https://eige.europa.eu/publications-resources/thesaurus/terms/1304?language_content_entity=en.
- 23 W.E.B. Du Bois dans « BBC Radio 4 - AntiSocial - What Is the "White Gaze" ? », BBC, consulté le 28 août 2024, <https://www.bbc.co.uk/programmes/articles/TG4BC3QCQ3dXBLM214s5m5/what-is-the-white-gaze>.
- 24 Toni Morrison dans Janice Gassam Asare, « Understanding The White Gaze And How It Impacts Your Workplace », Forbes, consulté le 28 août 2024, <https://www.forbes.com/sites/janicegassam/2021/12/28/understanding-the-white-gaze-and-how-it-impacts-your-workplace/>.
- 25 Sufina Ahmad, « Where There Are Shadows, There Is Light », Philea, 18 juin 2024, <https://philea.eu/opinions/where-there-are-shadows-there-is-light/>.
- 26 Gayatri Chakravorty Spivak, *Can the subaltern speak? reflections on the history of an idea*, éd. par Rosalind C. Morris (New York: Columbia University Press, 2010); Graham Riach, *An Analysis of Gayatri Chakravorty Spivak's Can the Subaltern Speak?*, The Macat Library (London: Routledge, 2017).
- 27 Layla F. Saad, *Moi et la suprématie blanche: reconnaître ses privilèges, combattre le racisme et changer le monde*, Époque épique (Vanves: Éditions Marabout, 2021), 27.
- 28 Stuart Hall et Open University, éd., *Representation: cultural representations and signifying practices*, Culture, media, and identities (London ; Thousand Oaks, Calif: Sage in association with the Open University, 1997), 15.
- 29 Kunstpunt, « Lexicon ».

Quelques ressources



Il s'agit ici d'un ensemble de ressources qui ont accompagné et habité nos réflexions lors de la rédaction de ce guide. Cette liste ne se veut pas exhaustive : elle compile quelques références indispensables et des ouvrages que nous estimons inspirants pour approfondir la réflexion.

LIVRES

- ◆ Kehinde Andrews. *The psychosis of whiteness* (ENG)
- ◆ Patricia Hill Collins. *Intersectionality as Critical Social Theory* (ENG)
- ◆ Teju Cole. *Open City* (fiction, ENG)
- ◆ Kimberlé Crenshaw. *On intersectionality: Essential Writings of Kimberlé Crenshaw* (ENG)
- ◆ ed. Kimberlé Crenshaw, Luke Charles Harris, Daniel Martinez HoSang, and George Lipsitz. *Seeing Race Again: Countering Colorblindness across the Disciplines* (ENG)
- ◆ Shereen Daniels. *The Anti-racist organization* (ENG)
- ◆ Bernardine Evaristo, *Fille, Femme, Autre* (fiction)
- ◆ Frantz Fanon, *Peau noire, masques blancs*
- ◆ Bilge & Collins, *L'intersectionnalité*
- ◆ bell hooks, *Ne suis-je pas une femme*
- ◆ Ibram X. Kendi, *Comment devenir antiraciste*
- ◆ Aïssa Maïga, *Noire n'est pas mon métier*
- ◆ Aurélia Michel, *Un monde en nègre et blanc*
- ◆ Noor Naga. *If an Egyptian Cannot Speak English* (fiction, ENG)
- ◆ Nell Irvin Painter. *The history of White people* (En français: "Histoire des Blancs" éditions Max Milo, traduit par Georges Barrère et Thierry Gillybœuf.)

- ◆ Jérémie Piolat, *Sudalisme : l'imaginaire qui nourrit le racisme*
- ◆ Layla F. Saad, *Moi et la suprématie blanche*
- ◆ Edward W. Said, *L'orientalisme*
- ◆ Rolando Vázquez. *Vistas of Modernity: Decolonial Aesthetics and the End of the Contemporary* (ENG)
- ◆ Édité par Françoise Vergès, *Décolonisons les arts !*
- ◆ Françoise Vergès, *Un féminisme décolonial*
- ◆ Gloria Wekker. *White Innocence* (NL & ENG)
- ◆ Sophie Williams, *Antiracist Ally* (ENG)

ARTICLES DE RECHERCHE

- ◆ [Vers la Décolonisation de l'espace public en Région de Bruxelles-Capitale](#), Gia Abrassart, Lucas Catherine, Bambi Ceuppens, Alexandre Chevalier, Sandrine Colard, Marie-Sophie De Clippele, Georgine Dibua Mbombo, et al., 2022
- ◆ [Sites for Unlearning in the Museum](#), Jouwe, Nancy, 2018. (ENG)
- ◆ Actes de conférence [Lutte contre les discriminations au regard de l'histoire et de la mémoire coloniales : État des lieux](#), en particulier « Comment construire une mémoire historique objective de la colonisation loin des clichés sur les africains ? » Dr. Antoine Tshitungu
- ◆ [Racisme - Antiracisme : Nouveaux habits - Nouveaux concepts](#), 2020
- ◆ [Secteur culturel et artistique belge : Quelle place pour les personnes racisées ?](#) (2021)

SITES INTERNET

- ◆ [White friend](#), Sara Ahmed (ENG)
- ◆ [Code Diversiteit & Inclusie](#), Actieplan Cultuur & Creatief Inclusief (NL)
- ◆ [Waarden voor een nieuwe taal](#), CDI (NL)
- ◆ [Lexique de Termes Décoloniaux](#), CNCD 11.11.11
- ◆ [Handleiding 'intersectioneel denken'](#), Ella vzw. (NL)
- ◆ [Lexicon](#), Kunstenpunt (NL, ENG)
- ◆ [Smoezenboekje-Diversiteit in bestuur](#), Kunsten '92(NL)
- ◆ [La Décolonisation, C'est Maintenant!](#) Guide pratique d'inspiration pour une collaboration internationale équitable, NGO Federatie et 11.11.11 (FR, NL, ES)
- ◆ [Pas de Haine Sur Scène](#), outils de UNIA
- ◆ [Ramadan Friendly](#), Un outil pour assurer l'accueil et le respect des publics pendant la période du Ramadan.
- ◆ [CBAI](#), Des stéréotypes aux racismes

VIDÉOS

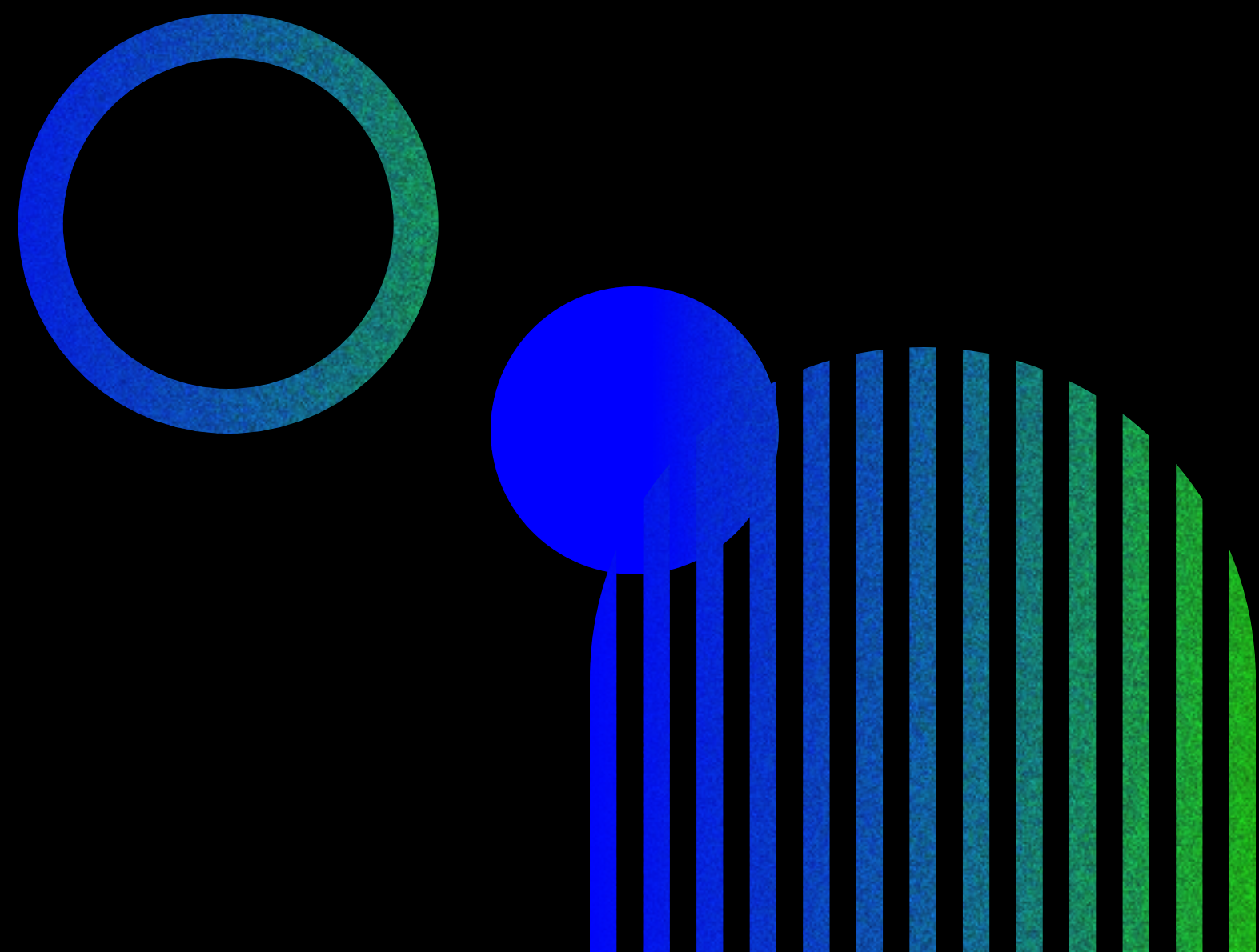
- ◆ Kimberlé Crenshaw, [The urgency of intersectionality](#) (ENG)
- ◆ Kimberlé Crenshaw, [Intersectionality and Gender Equality](#) (ENG)
- ◆ Mindy Fullilove, [The ecology of inequality](#) (ENG)
- ◆ Toni Morrison on language, evil and the white gaze (ENG)
- ◆ Julie Savaria, [Au delà de la diversité, l'équité et l'inclusion](#), TEDxYouth
- ◆ Lilian Thuram, [Changeons nos imaginaires](#), TEDxMarseille
- ◆ Tania de Montaigne, [La diversité est-elle soluble dans les séries françaises ?](#)

PODCASTS

- ◆ Kimberlé Crenshaw, [Intersectionality matters!](#) (ENG)
- ◆ Rokhaya Diallo et Grace Ly, [Kiffe ta race](#)
- ◆ Marie-Yemta Moussanang, [Afrotopiques](#)
- ◆ [The invention of race](#) on NPR (ENG)
- ◆ [Révolution Frantz Fanon](#) sur Radio France
- ◆ Bad Socio, [Les Tutos de Bad Socio](#)
- ◆ Emmanuelle Nsunda, [Les Absentes](#)

STRUCTURES RESSOURCES

- ◆ [Afro-Politico](#) : Plateforme promouvant les droits des personnes afrodescendantes en Belgique, fournissant des conseils, des formations et des partenariats pour promouvoir la diversité et lutter contre le racisme.
- ◆ [BAMKO - CRAN](#) : Association spécialisée dans la lutte contre le racisme et la promotion de l'afro féminisme, offrant des formations, des ateliers de sensibilisation et un soutien pour développer des politiques inclusives et antiracistes.
- ◆ [BePax](#) : Association d'éducation permanente dont la mission est de contribuer à la paix et combattre les inégalités sociales dues au racisme, ainsi que d'autres critères en interaction avec celui-ci. BePax encourage la création d'alliances auprès des citoyen·nes et responsables politiques afin que chacun·e puisse devenir acteur·rice de changement, d'égalité et de paix.
- ◆ [ENAR](#) : Réseau paneuropéen luttant contre le racisme et promouvant l'égalité des chances, fournissant des ressources, des rapports et des formations sur les pratiques inclusives et antiracistes.
- ◆ [EQUAL](#) : equal.brussels contribue à réaliser une région bruxelloise inclusive. Partenaire de référence, elle soutient et mobilise les acteurs publics et associatifs, au départ des besoins des publics concernés, afin de faire de l'égalité des chances un objectif partagé.
- ◆ [Kif Kif](#) : Organisation promouvant la diversité et luttant contre les discriminations raciales en Belgique, offrant des ateliers, des formations et des ressources pour adopter des pratiques inclusives.
- ◆ [MRAX](#) : Association belge luttant contre le racisme, l'antisémitisme et la xénophobie, proposant des formations, des ateliers de sensibilisation et des conseils pour développer des politiques antiracistes.
- ◆ [UNIA](#) : Centre interfédéral pour l'égalité des chances, offrant des conseils, des formations et des outils pour promouvoir la diversité et l'inclusion dans les politiques RH, y compris la lutte contre le racisme.



Bibliographie

Ahmed, Sara. *Living a feminist life*. Durham: Duke University Press, 2017.

Allport, Gordon W. *The nature of prejudice*. The nature of prejudice. Oxford, England: Addison-Wesley, 1954.

Antonacci, Maria Antonietta. « Dé-colonialité des corps et des savoirs : essai sur l'eurocentrisme dans la diaspora ».

In *L'Esclavage de l'Africain en Amérique du 16e au 19e siècle : Les Héritages*, édité par Emile Eadie, Liliane

Fardin, et Rodolphe Solbiac, 101-17. Études. Perpignan: Presses universitaires de Perpignan, 2011. <https://doi.org/10.4000/books.pupvd.3342>.

Art Fund, Museum X, et Culture&. « “It’s about Handing over Power”, The Impact of Ethnic Diversity Initiatives on Curatorial Roles in the UK Arts & Heritage Sectore 1998-2021 ». London, 2022. <https://bibli.artfund.org/m/53e933cf196387c3/original/Art-Fund-Curatorial-Diversity-report.pdf>.

Asare, Janice Gassam. « Understanding The White Gaze And How It Impacts Your Workplace ». Forbes. Consulté le 28 août 2024. <https://www.forbes.com/sites/janicegassam/2021/12/28/understanding-the-white-gaze-and-how-it-impacts-your-workplace/>.

BBC. « BBC Radio 4 - AntiSocial - What Is the “White Gaze”? » Consulté le 28 août 2024. <https://www.bbc.co.uk/programmes/articles/TG4BC3QCQ3dXBLM214s5m5/what-is-the-white-gaze>.

Bhabha, Homi K. *The Location of Culture*. New ed. London New York: Routledge, 2004.

Boardsource. « Taking Action on Board Diversity: Five Questions to Get You Started ». BoardSource, 18 septembre 2017. <https://boardsource.org/taking-action-board-diversity-five-questions-get-started/>.

Bruxeo. « checklist Diversité & Inclusion », 20 novembre 2019. <https://sodivercity.bruxeo.be/fr/notre-nouvel-outil-diversit%C3%A9-checklist-diversit%C3%A9-inclusion>.

Code Diversiteit & Inclusie. « Code Inclusie & Diversiteit in de cultuursector ». Consulté le 7 août 2024. <https://codedi.nl/>.

Crenshaw, Kimberle. « Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics ». *University of Chicago Legal Forum* 1989, n° 1 (7 décembre 2015). <https://chicagounbound.uchicago.edu/uclf/vol1989/iss1/8>.

Cultuurloket. « Cultural governance: inleiding ». Consulté le 7 août 2024. <https://www.cultuurloket.be/kennisbank/leiderschap-en-organisatiecultuur/cultural-governance-inleiding>.

Delphine Hesters et Flemish Arts Institute. « Does Passion Pay off? A Study of the Socio-Economic Position of Professional Artists in Flanders ». Flanders Arts Institute, 4 mai 2020. <https://www.kunsten.be/en/now-in-the-arts/does-passion-pay-off/>.

DiAngelo, Robin. « White Fragility ». *The International Journal of Critical Pedagogy* 3, n° 3 (16 mai 2011). <https://libjournal.uncg.edu/ijcp/article/view/249>.

Équité, diversité, inclusion. « Équité, diversité et inclusion | Équité, diversité, inclusion | UQAM ». Consulté le 28 août 2024. <https://edi.uqam.ca/lexique/equite-diversite-inclusion/>.

Frank Dobbin. « Why Diversity Programs Fail ». *Harvard Business Review*, 1 juillet 2016. <https://hbr.org/2016/07/why-diversity-programs-fail>.

« Gender Quotas | European Institute for Gender Equality », 17 juillet 2024. https://eige.europa.eu/publications-resources/thesaurus/terms/1304?language_content_entity=en.

Gilroy, Paul. *After Empire: Melancholia or Convivial Culture?* Repr. Abingdon: Routledge, 2009.

Graham, John, Timothy Wynne Plumptre, et Bruce Amos. *Principles for good governance in the 21st century*. Vol.

15. Institute on governance Ottawa, 2003. Hall, Stuart, éd. *Representation*. 2. ed. Milton Keynes: The Open Univ, 2013.

Hall, Stuart et Open University, éd. *Representation: cultural representations and signifying practices*. Culture, media, and identities. London ; Thousand Oaks, Calif: Sage in association with the Open University, 1997.

hooks, bell. *Black Looks: Race and Representation*. 2° éd. Routledge, 2014. <https://doi.org/10.4324/9781315743226>.

Institut pour l'égalité des femmes et des hommes. « PREMIER BILAN DE LA LOI DU 28 JUILLET 2011 RELATIVE AUX QUOTAS DE GENRE DANS LES CONSEILS D'ADMINISTRATION ». Institut pour l'égalité des hommes et des femmes, 25 janvier 2016. https://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/87_-_premier_bilan_de_la_loi_du_28_juillet_2011_relative_aux_quotas_de_genre_dans_les_conseils_dadministration.pdf.

Joey Soloway on The Female Gaze | MASTER CLASS | TIFF 2016, 2016. <https://www.youtube.com/watch?v=pnBvppooD9I>.

Jouwe, Nancy. « Sites for Unlearning in the Museum ». *B. Choi, A. Krauss & Y. van der Heide (red.), Unlearning Exercises. Art Organizations as Sites for Unlearning. Amster dam/Utrecht: Valiz/Casco Art Institute*, 2018, 129-43.

« Kimberlé Crenshaw on Intersectionality, More than Two Decades Later », 8 juin 2017. <https://www.law.columbia.edu/news/archive/kimberle-crenshaw-intersectionality-more-two-decades-later>.

Kunstenpunt. « Interculturaliseren: een integrale, transversale en structurele aanpak ». Kunstenpunt, 16 décembre 2020. <https://www.kunsten.be/nu-in-de-kunsten/interculturaliseren-een-integrale-transversale-en-structurele-aanpak/>.

———. « Lexicon ». Kunstenpunt. Consulté le 22 juillet

2024. <https://www.kunsten.be/lexicon/>.

Laura Mulvey. « Visual Pleasure and Narrative Cinema ». In *The Sexual Subject*, 1ier édition. Routledge, 1992.

Lugones, María. « Heterosexuality and the Colonial/Modern Gender System ». *Hypatia* 22, n° 1 (2007): 186-219. <https://doi.org/10.1111/j.1527-2001.2007.tb01156.x>.

Matthieu Goeury présente son projet pour les Halles, 2023. <https://www.youtube.com/watch?v=Mj7B0KNtC2U>.

Mignolo, Walter D., et Catherine E. Walsh. *On Decoloniality: Concepts, Analytics, Praxis*. Duke University Press, 2018. <https://doi.org/10.2307/j.ctv1lg9616>.

Moi et la suprématie blanche: reconnaître ses privilèges, combattre le racisme et changer le monde. Vanves: Hachette Livre (Marabout), 2021.

Quijano, Anibal, et Michael Ennis. « Coloniality of Power, Eurocentrism, and Latin America ». *Nepantla: Views from South* 1, n° 3 (2000): 533-80.

Riach, Graham. *An Analysis of Gayatri Chakravorty Spivak’s Can the Subaltern Speak?* The Macat Library. London: Routledge, 2017.

Saad, Layla F. *Moi et la suprématie blanche: reconnaître ses privilèges, combattre le racisme et changer le monde*. Époque épique. Vanves: Éditions Marabout, 2021.

Said, Edward W. *Orientalism*. Facsimile edition. Penguin Modern Classics. London: Penguin, 2003.

Service général de la Création Artistique. « Décret relatif à la reconnaissance et au subventionnement du secteur professionnel des Arts de la scène tel que modifié le 24 février 2023 », 20240116. <http://www.creationartistique.cfwb.be/index.php?id=8064>.

SPF Economie. « Qu'est-ce que la gouvernance d'entreprise ? » » SPF Economie. Consulté le 7 août 2024. <https://economie.fgov.be/fr/themes/entreprises/>

developper-et-gerer-une/conduite-responsable-des/quest-ce-que-la-gouvernance.

Spivak, Gayatri Chakravorty. *Can the subaltern speak? reflections on the history of an idea*. Édité par Rosalind C. Morris. New York: Columbia University Press, 2010.

Stangor, Charles, Klaus Jonas, Wolfgang Stroebe, et Miles Hewstone. « Influence of student exchange on national stereotypes, attitudes and perceived group variability. » *European @Journal of Social Psychology* 26, n° 4 (1996): 663-75. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1099-0992\(199607\)26:4<663::AID-EJSP778>3.0.CO;2-6](https://doi.org/10.1002/(SICI)1099-0992(199607)26:4<663::AID-EJSP778>3.0.CO;2-6).

Sufina Ahmad. « Where There Are Shadows, There Is Light ». Philea, 18 juin 2024. <https://philea.eu/opinions/where-there-are-shadows-there-is-light/>.

Unia. « Discrimination: quelques précisions ». Unia. Consulté le 10 mai 2024. <https://www.unia.be/fr/criteres-de-discrimination/discrimination-quelques-precision>.

VIERNULVIER. « Young Panel ». Consulté le 7 août 2024. <https://www.viernulvier.gent/en/pQLP3FB/young-panel>.

CRÉDITS

Work in Progress est une publication qui est le fruit d'une collaboration entre le RABKO et Africalia.

Work in Progress est soutenu par la Fédération Wallonie-Bruxelles dans le cadre de l'appel à projets "Lutte contre le racisme".

Le Réseau des Arts à Bruxelles est soutenu par la Fédération Wallonie-Bruxelles, la Commission Communautaire Française (Cocof), la Région de Bruxelles-Capitale et le Fonds Social Maribel.

Le Brussels Kunstenoverleg est soutenu par la Vlaamse Gemeenschapscommissie et la Région de Bruxelles-Capitale.

Africalia est soutenu par la Direction générale Coopération au développement et Aide humanitaire (DGD).

Réseau des Arts à Bruxelles ASBL

Rue de Flandre 46

1000 Bruxelles

N° d'entreprise : 0894 581 906

Brussels Kunstenoverleg VZW

Square Sainctelette 19

1000 Bruxelles

N° d'entreprise : 0479 411 513

www.rabbko.be | info@rabbko.be | 0489 34 86 13

Africalia

Rue du Congrès 13

1000 Bruxelles

N° d'entreprise : 0474198059

www.africalia.be

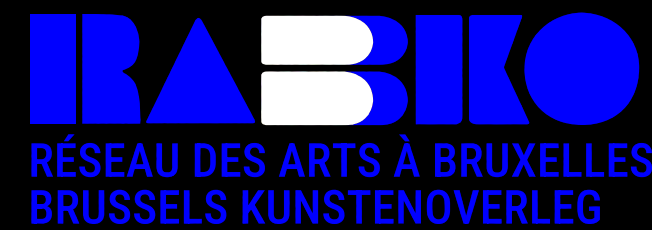
Conseillère éditoriale : Emmanuelle Nizou

Rédaction : Laura Ganza, Nikita Leten, Brigitte Neervoort, Gladys Ngoga, Emmanuelle Nizou, Arnaud de Schaetzen, Keisha Strano.

Graphisme : Arshia Ali Azmat

Traduction (version NL) : Eva Van Walle (Artemo taaldiensten)

— Equipe RABKO & Africalia



Belgique

partenaire du développement