

Lutte contre le racisme : un regard sur les pratiques culturelles

*Comment les pratiques culturelles peuvent-elles contribuer à lutter contre les inégalités et les discriminations ? En s'appuyant sur les enseignements du cycle antiraciste Work in Progress, cet atelier propose une réflexion sensible et collective sur la manière dont nous gouvernons, programmons et accueillons dans le secteur culturel. À travers l'écoute d'un témoignage et le partage d'expériences, il invite à questionner nos pratiques et à ouvrir des pistes d'action concrètes. Par **Keisha Strano**, Coordinatrice United Solidarity – Diversité & Inclusion au RABKO.*

1. Contexte et point de départ : pourquoi parler d'inclusion dans la culture ?

Keisha Strano intervient en tant que représentante du **Réseau des Arts à Bruxelles (RABKO)**, un réseau bilingue regroupant 168 structures culturelles bruxelloises. Le réseau agit sur trois axes principaux :

- Représentation et plaidoyer politique
- Mise en réseau et organisation de rencontres thématiques
- Information et accompagnement des structures culturelles

C'est dans ce cadre qu'a été développé le projet **Work in Progress**, issu du plan de lutte contre le racisme de la Fédération Wallonie-Bruxelles. L'objectif : réfléchir aux pratiques culturelles à partir du terrain, en impliquant directement les opérateurs culturels.

Inclusion : un mot à interroger

La présentation débute par une réflexion critique sur le terme « inclusion ». Inclure suppose l'existence d'un groupe « in » qui fait l'effort d'intégrer un groupe « out ». Cette définition pose immédiatement la question des rapports de pouvoir et des privilèges.

L'inclusion ne peut donc pas être pensée comme un geste charitable ou moral, mais comme une remise en question structurelle :

- Qui inclut qui ?
- Pourquoi ?
- Selon quelles modalités ?

2. Les constats : inégalités persistantes dans le secteur culturel

En s'appuyant notamment sur les recherches de Laurie Hanquinet et Carla Mascia (projet Inequal Arts) et sur les travaux de Kunstenpunt, plusieurs constats émergent :

2.1 Sous-représentation structurelle

- Les personnes issues de l'immigration sont sous-représentées dans le secteur culturel.
- Les femmes sont présentes, mais rarement aux postes de direction.
- Les personnes en situation de handicap sont quasi invisibles dans les fonctions à responsabilité.

Ces inégalités se manifestent aussi dans :

- L'accès aux formations artistiques
- Les trajectoires professionnelles
- La possibilité de maintenir une carrière dans le secteur

2.2 Le racisme comme système

Un point central de la présentation est l'analyse du racisme comme **système**, et non comme simple attitude individuelle.

Le racisme opère à plusieurs niveaux :

- Individuel (préjugés, stéréotypes)
- Structurel (inégalités d'accès à l'emploi, aux ressources)
- Institutionnel (politiques, règlements, habitudes organisationnelles)
- Historique (héritage colonial)

Penser le racisme comme système permet :

- De sortir d'une posture morale et culpabilisante
- D'identifier des leviers d'action

-
- D'éviter le « social washing » ou les actions symboliques superficielles

2.3 L'intersectionnalité

Inspirée des travaux de Kimberlé Crenshaw, l'intersectionnalité rappelle qu'une personne peut subir plusieurs formes de discrimination simultanément (origine, genre, classe sociale, handicap...). Les politiques inclusives doivent tenir compte de cette complexité.

3. Ressources humaines et gouvernance : le pouvoir au cœur du changement

Un des axes majeurs du projet Work in Progress concerne les **ressources humaines et la gouvernance**.

3.1 La question du pouvoir

La diversité des équipes ne garantit pas la redistribution du pouvoir. Les inégalités se jouent souvent dans les lieux de décision :

- Direction
- Conseil d'administration
- Instances de gouvernance

Voir des personnes issues de la diversité à des postes de décision a une portée symbolique forte : cela ouvre des perspectives d'identification et de projection pour les générations futures.

3.2 Les limites de la diversité de façade

Engager une personne racisée ne « décolonise » pas une institution.

Keisha Strano insiste sur plusieurs risques :

- Tokenisation (instrumentalisation symbolique)
- Essentialisation des personnes
- Charge supplémentaire non reconnue (faire porter la question de la diversité aux personnes concernées)

L'inclusion exige des transformations structurelles durables, pas seulement des recrutements visibles.

3.3 Dispositifs et créativité

Des outils existent (plans diversité, accompagnement externe, dispositifs expérimentaux comme la « wild card » permettant plus de flexibilité dans le recrutement). Mais ils nécessitent :

- Une volonté politique réelle
- Du temps
- Des moyens
- Une remise en question interne

4. Espaces, publics et médiation : repenser l'accueil et la relation

La question de l'inclusion dépasse la programmation. Elle touche aussi :

- L'accueil
- L'expérience des visiteurs
- L'accessibilité symbolique

4.1 Publics éloignés ou institutions éloignées ?

Un questionnement fondamental émerge :

Est-ce le public qui est éloigné... ou la culture qui est éloignée du public ?

La médiation ne devrait pas être un outil de « traduction » d'un savoir supérieur vers des publics supposés « déficitaires ». Elle peut être pensée comme :

- Un espace de rencontre
- Un dialogue horizontal
- Une reconnaissance mutuelle des savoirs

4.2 Accessibilité : responsabilité collective

L'accessibilité ne doit pas être un supplément, mais une responsabilité partagée entre :

- Programmation

-
- Médiation
 - Communication
 - Accueil

Un manque de concertation entre ces pôles crée des incohérences et des tensions.

4.3 Sentiment de légitimité

Une citation marquante souligne que le public existe réellement lorsque les personnes ont la capacité d'exercer leur jugement. Autrement dit, il ne suffit pas d'ouvrir les portes : encore faut-il que chacun se sente légitime pour entrer.

5. Programmation et partenariats : transformer les imaginaires

La culture produit des récits, des normes et des imaginaires. Elle peut :

- Renforcer les hiérarchies existantes
ou
- Les remettre en question

5.1 La programmation comme levier central

Programmer des artistes issus de la diversité ne suffit pas si :

- Le cadre institutionnel reste inchangé
- Les œuvres sont modifiées pour ne pas déranger
- La programmation est purement opportuniste

L'exemple de Consolate montre que programmer un spectacle engagé tout en censurant son dispositif revient à neutraliser son propos.

5.2 Sortir des circuits classiques

Pour diversifier réellement la scène :

-
- Explorer les tiers-lieux
 - Aller vers les maisons de jeunes
 - Nouer des partenariats durables
 - Cartographier des artistes hors circuits institutionnels

Cela exige une double curiosité :

- Des artistes vers les institutions
- Des institutions vers les pratiques émergentes

5.3 Outils concrets évoqués

- Quotas temporaires
- Flexibilité dans les calendriers
- Mois ou périodes « ouvertes »
- Partenariats locaux de confiance
- Accompagnement externe spécialisé

Conclusion

La présentation de Keisha Strano propose une vision systémique et transversale de la lutte contre le racisme dans le secteur culturel.

Les idées centrales sont :

- L'inclusion est un processus structurel, pas un geste symbolique.
- La redistribution du pouvoir est essentielle.
- La programmation, la gouvernance, les publics et la médiation doivent être pensés ensemble.

-
- L'inclusion demande du courage institutionnel et de la cohérence.
 - La culture a un rôle crucial : elle façonne les imaginaires et peut contribuer à transformer les hiérarchies sociales.

En définitive, l'inclusion ne consiste pas seulement à « faire entrer » des personnes dans un système existant, mais à transformer ce système pour qu'il devienne réellement partagé, représentatif et vivant.