

DIVERSITÉ

dans les salles

CULTIVONS L'INCLUSION

Réseau en Réflexion 8

article
27
BRUSSEL
BRUXELLES

Article 27#Bruxelles existe depuis 26 ans maintenant. Et nous voyons que la précarité augmente dans ses différentes formes, au fur et à mesure de notre connaissance de nos partenaires sociaux qui sont issus des secteurs de l'Aide sociale, des CPAS, des Centres d'hébergement, des Handicaps, de l'Enfance et de la Jeunesse, de la Formation, de l'Alphabétisation/Fle, des Centres de santé mentale et du Développement communautaire.

Nous voyons aussi que nos partenaires culturels peinent à se faire entendre dans le sens-même de leur mission de critique sociale, de projection collective d'un imaginaire qui nous entraineraient vers une vision d'une société inclusive et solidaire.

Cette publication est le fruit d'un travail collectif qui s'interroge sur les causes de l'exclusion et la construction de l'inclusion.

Sans nos partenaires culturels, sociaux, les publics, les travailleuses social-aux, les artistes, nous n'aurions pu arriver à une vision concrète du changement de paradigme qu'il est possible de mettre en place.

Les organisations comme le RABBKO, Lasso, Culture et démocratie, Le Forum nous ont également permis d'avancer dans cette vaste réflexion.

Nous tenons à remercier toutes les collaborations et les personnes qui les ont incarnées tout au long des deux années qui nous ont occupées sur ce Théma: «Diversité dans les salles, cultivons l'inclusion».

L'équipe d'Article 27#Bruxelles
Septembre 2025

Sommaire

●	Contexte sociopolitique	6
	Construire l'inclusion, un impératif issu des luttes humaines	
	Le droit fondamental à la non-discrimination	
	Et maintenant? Cultiver l'inclusion ensemble?	
●	Notre commune humanité dans l'exclusion: la peur, le repli	12
	Avec le Réseau de partenaires, travail sur l'exclusion	
●	Notre commune humanité dans l'exclusion : la rencontre, la reconnaissance, la sécurité psychologique.....	26
	Avec le Réseau de partenaires, travail sur l'inclusion	
●	Médiation culturelle, acte d'inclusion au service de la diversité	40
●	Humanité, équité, coopération, inclusion pour la diversité	42
	Avec le Réseau de partenaires, travail sur la diversité dans les salles	
	Le Réseau en images	
	Sources et références	54
	Nos publications.....	56
	Notre équipe.....	57



Sans diversité,

pas d'humanité;
sans ouverture à l'autre,
pas de paix



**CULTI
L'INCL**



Participer à la culture,

valoriser le dialogue,
c'est nourrir le sentiment
d'appartenance et de reliance,
c'est participer au collectif



**VONS
USION**

Ensemble,

peu important nos origines, notre identité de genre notre condition physique, psychique, nos moyens financiers, notre langue, nos croyances,...

**Diversité dans les salles,
cultivons l'inclusion !**

Pour que toute personne puisse se sentir légitime de prendre part à la vie culturelle bruxelloise et à la société tout entière

Contexte sociopolitique

Construire l'inclusion, un impératif issu des luttes humaines

La Déclaration Universelle des Droits Humains

La Déclaration Universelle des Droits Humains n'est ni de gauche ni de droite!

Adoptée en 1948, elle **fait suite aux horreurs de la guerre et du fascisme. Elle s'inscrit dans la volonté de ne plus jamais répéter les atrocités causées par la haine de l'autre et le rejet de la différence.**

Elle proclame que tous les *êtres humains naissent libres et égaux en dignité et en droits*, et que chacun-e a notamment le droit de participer à la vie culturelle en son 27^{ème} article.¹ Depuis 1999, le **réseau Article 27** agit pour l'accès à la culture des personnes subissant des situations de précarité.

L'affaiblissement des acquis sociaux

L'idéal de cette société voulue à l'échelle mondiale en 1948 s'est peu à peu dilué. En Belgique, à Bruxelles, en 26 ans d'existence, nous observons tantôt un lent, tantôt un rapide délitement des acquis et droits sociaux. Ils permettaient pourtant un rééquilibrage juste entre les personnes nées en possédant les richesses matérielles et immatérielles (héritage, capital culturel, accès de qualité aux emplois, aux soins de santé, à la justice,...) et d'autres qui par naissance et/ou accident de la vie en ont été privées.

Les conséquences sont dramatiques pour les classes sociales affaiblies: taux de mortalité plus élevé,

redoublements scolaires plus importants, multiples difficultés dans l'accès à l'emploi,...

Ce contexte d'injustice et de violence encore larvée peut conduire les personnes fragilisées à être marginalisées et stigmatisées; ... entraînant parfois aussi un besoin de désengagement comme moyen de défense.²

Les faibles moyens consacrés à la lutte contre la fraude fiscale (solution pour récupérer la fraude et l'évasion fiscales -20 milliards €³) accentuent les inégalités, dans le même temps où la fraude sociale ne devrait se limiter qu'à un gain de 20 à 30 millions €.

La division s'installe, les classes sociales se marquent de plus en plus. Les plus riches en sortent défiscalisés, les classes moyennes et populaires, appauvries et divisées entraînant rivalité, renvoyant travailleuses contre chômeuses contre invalides,... Et la liste peut s'allonger encore et encore pourvu que l'on trouve bien moins loti que soi,... comme l'étranger...

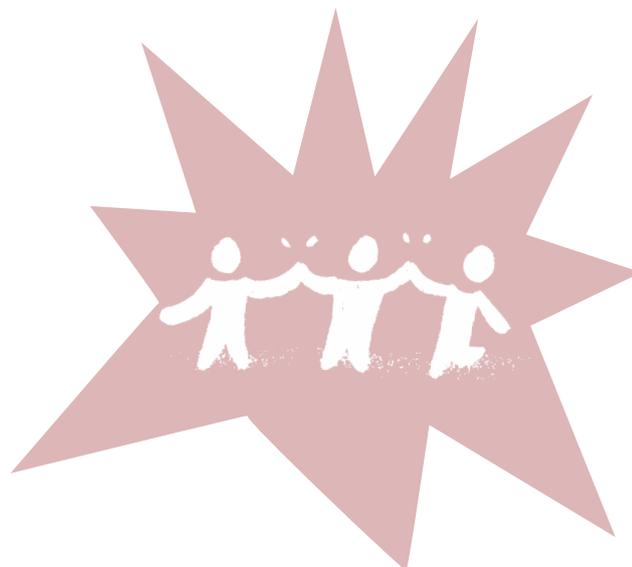
Alors, est-ce que la division peut gagner ?

Cette vision individualiste nie unilatéralement la réalité politique, économique et sociale imposée au collectif. L'idéal d'une société inclusive et solidaire s'efface sous l'effet d'une marchandisation excessive des biens et services, de la financiarisation des ressources naturelles avec les risques pour notre alimentation, notre accès à l'eau, etc...

1_ « Toute personne a le droit de prendre part librement à la vie culturelle de la communauté, de jouir des arts et de participer au progrès scientifique et aux bienfaits qui en résultent », 27^{ème} article de la Déclaration Universelle des Droits Humains, 1948.
Lien URL: <https://www.un.org/fr/universal-declaration-human-rights/>.

2_David Bourguignon, psychologue social dans le cadre du cours « Ethnicité et statut socioéconomique ». Certificat inter-universités, Les atouts de la diversité: prévenir les discriminations et promouvoir l'inclusion. UCL-ULB, 2022-2023.

3_Observatoire belge des inégalités
Lien URL: <https://inegalites.be>.



Comme si notre planète n'était pas en train de nous héberger jusqu'à épuisement. Comme si nous, les êtres humains n'étions pas interdépendant-es et pour certain-es usée-es jusqu'à la corde.

En effet, notre condition socio-économique, notre identité de genre, notre croyance philosophique ou religieuse, notre condition physique, notre orientation sexuelle, notre âge, ... deviennent également des critères de discrimination en fonction du curseur où la vie nous a positionné-es.

Non seulement quand ces discriminations s'entrecroisent dans notre quotidien (quand le genre définit une rémunération moindre et une pension entaillée pour avoir réduit son temps de travail au profit de la garde des enfants – être une femme), mais aussi quand ces discriminations interagissent entre elles (quand l'identité de genre, l'origine, l'âge et le statut socio-économique combinés réduisent les opportunités professionnelles), ce que l'on nomme intersectionnalité.⁴

Un rappel des obligations juridiques

Face à ce système de plus en plus individualiste et inégalitaire, nous souhaitons rappeler le socle juridique, clair et solide que la Belgique doit respecter en matière d'inclusion des diversités. Une nécessité de créer un contexte d'équité, d'ouverture et de solidarité, afin de favoriser une cohabitation harmonieuse.

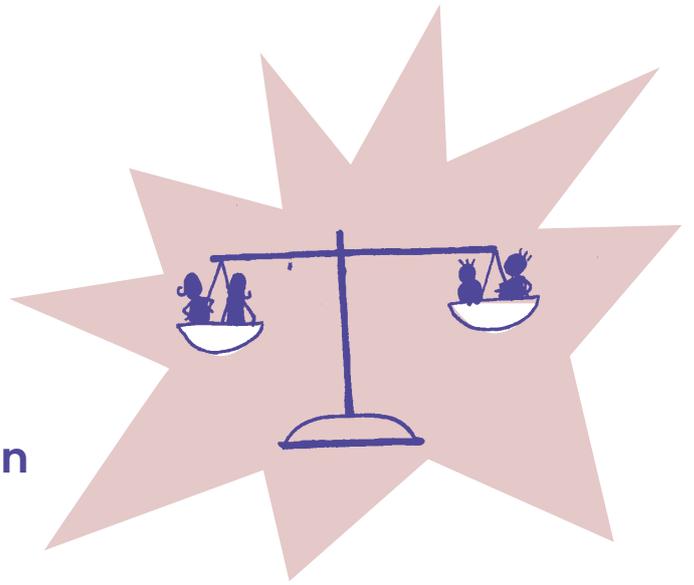
Un engagement pour la paix

Avec humilité et conscience, nous voulons contribuer à une action culturelle et sociale qui soutient la paix, vise à préserver les valeurs d'égalité, de justice et de bien commun pour toutes :

- ...Rassembler et non diviser
- ...Coopérer et non individualiser
- ...Relier et non opposer
- ...Aimer et non haïr
- ...Inclure et non exclure

4_« Le concept d'intersectionnalité a été pour la première fois développé par la juriste et professeure américaine noire spécialisée sur les questions raciales et de genre, Kimberlé Crenshaw, en 1989 ». Citation reprise sur le site d'Amnesty International.
Lien URL : <https://www.amnesty.fr/focus/intersectionnalite-cest-quoi>.

Le droit fondamental à la non-discrimination



La Constitution belge (Articles 10 et 11) nous rend égales et égaux devant la loi, nos droits et libertés doivent être assurés sans discrimination (1831). Au niveau du droit belge, citons aussi la loi anti-racisme (1981), la loi genre (2007), la loi antidiscrimination (2007).⁵

Le cadre européen par la Convention européenne des droits humains (1950) interdit toute forme de discrimination dans la jouissance des droits garantis.

Les traités obligent au respect de l'égalité femmes/hommes (1957) et luttent contre les discriminations fondées sur l'origine ethnique, la religion, le handicap, l'âge, l'orientation sexuelle (1997).

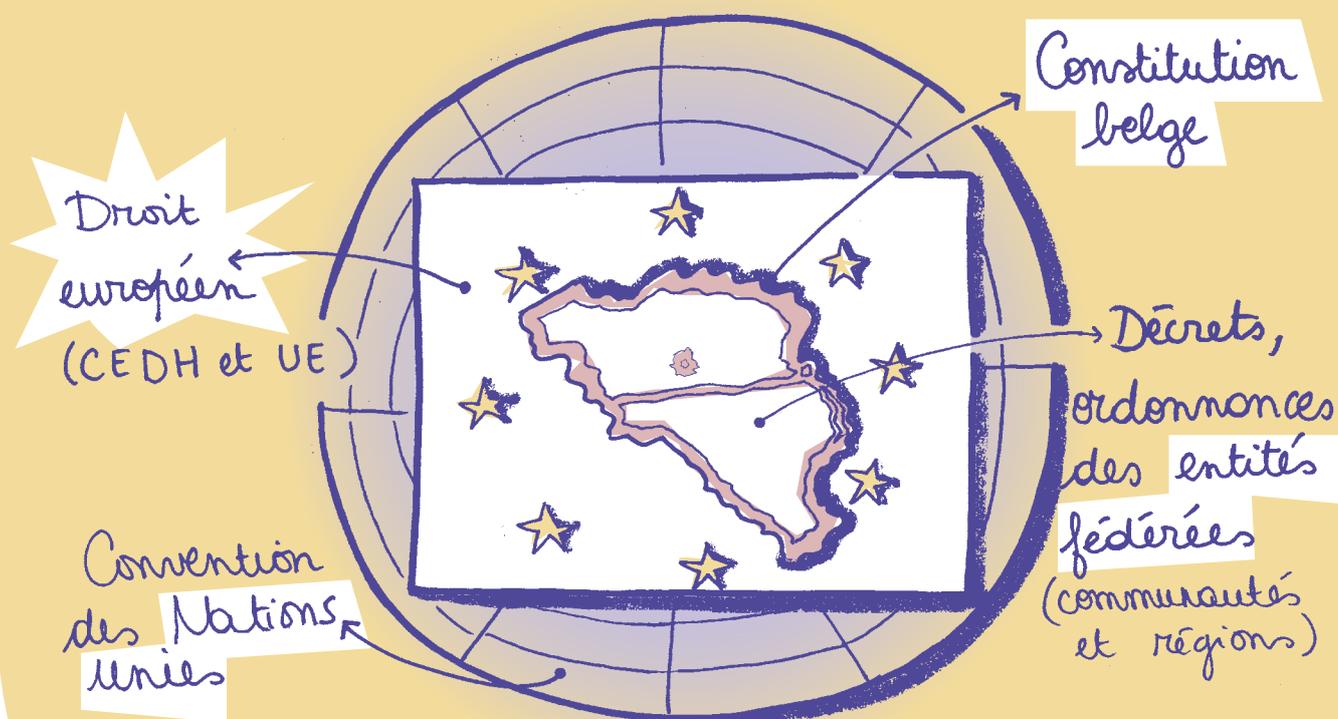
Au niveau du cadre international (ONU), les conventions pour l'élimination de toutes formes de discrimination s'égrènent et se précisent: discriminations raciales, à l'égard des femmes, relatives aux droits des personnes handicapées (1965 – 1979 – 2006).

La Constitution belge nous rend égaux et égales devant la loi, nos droits et libertés doivent être assurés sans discrimination.

⁵_UNIA.
Lien URL :
<https://www.unia.be/fr/legislation-et-jurisprudence/legislation>.

⁶_RINGELHEIM
Julie. *Le droit de la non-discrimination. Sources et notions clés*. Intervention au sein du Certificat inter-universités, Les atouts de la diversité: prévenir les discriminations et promouvoir l'inclusion. UCL-ULB, 2022-2023.

✿ LE DROIT BELGE S'INSCRIT
DANS UN CONTEXTE PLUS LARGE:⁶



Et maintenant ? Cultiver l'inclusion ensemble ?

Comment ancrer ces déclarations, lois et traités dans la réalité ?

C'est avec le réseau de partenaires sociaux et culturels, les publics, relais et artistes que nous nous sommes mis à l'ouvrage lors de différents temps de rencontre. **La motivation jaillit de notre volonté de contribuer à :**

- **nommer les mécanismes d'exclusion**, en remettant en cause les normes dominantes, en questionnant nos privilèges, qu'ils soient ordinaires ou systémiques pour les affronter et mieux les déconstruire.

Et si nous-mêmes, nous pratiquions l'exclusion, ou plutôt, comment pratiquons-nous l'exclusion... et si l'exclusion avait une utilité ? Comment être conscient-es des mouvements intimes et politiques qui nourrissent l'exclusion ? Quels en sont les impacts dans nos pratiques professionnelles ?

- **mettre en lumière les dynamiques d'inclusion**, pour les reconnaître comme des leviers puissants d'ouverture, de transformation, de justice et, de **changement de paradigme**.

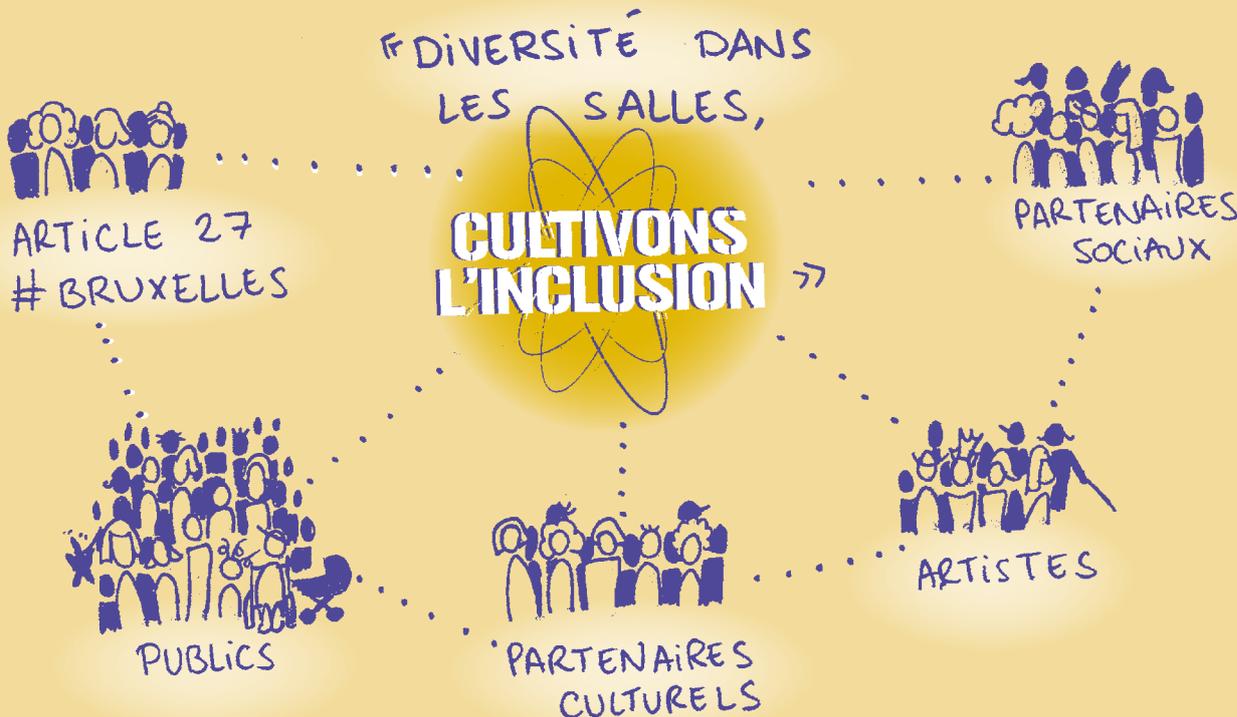
Quels sont les gestes concrets, les postures professionnelles, les engagements au quotidien qui nous relient et permettent l'inclusion ? La rencontre avec la diversité nous enrichit collectivement : ce n'est pas une menace, mais une force. Elle nous permet de construire une société robuste.⁷

7_Le concept de robustesse a été développé par le biologiste Olivier Hamant : La robustesse est la capacité à maintenir un système stable à court terme et viable à long terme, malgré les fluctuations.
Lien URL : <https://shs.cairn.info/revue-etudes-2025-5-page-47>

8_Citation issue de HAMANT Olivier. Il faut embrasser la lenteur, les incohérences et l'hétérogénéité. Interview de Marinette Mormont, Alter Échos, n° 509, 5/03/2023.

« Prendre le temps de se découvrir, d'identifier ses ressources, ses points de convergences, sortir de la performance pour devenir robuste. »⁸

 DE 2023 À 2025, NOUS MENONS UNE RÉFLEXION EN RÉSEAU :



 CE TRAVAIL DE RÉFLEXION NOUS INVITE À...



repousser les mécanismes qui séparent et assignent les individus...

créer des alliances pour lever les obstacles ensemble...



rassembler les expériences des différents secteurs...

-EXPO-



réhumaniser la technologie pour recentraliser les lieux culturels...



ouvrir des pistes innovantes et créatives...

... POUR LEVER LES FREINS LIÉS À L'INCONNU!

Notre commune humanité dans l'exclusion : la peur, le repli

Des mécanismes d'exclusion profondément humains

Alors même que nous souhaiterions nous retrouver autour de points communs positifs, il faut reconnaître que **l'un des dénominateurs communs à tous les êtres humains réside aussi dans la tendance à l'exclusion de l'autre.**

Ce réflexe est rarement conscient ou gratuit : il répond à des **mécanismes de survie, à la volonté d'appartenir à un groupe, de se positionner dans un système, ou d'affirmer ses propres valeurs.**

Pour appartenir, nous construisons un « nous ». Et ce faisant, **nous créons en miroir un « elleux ».**

Catégorisation sociale : un processus automatique

La psychologie sociale désigne cette tendance sous le terme de **catégorisation et identité sociale**.⁹ Notre cerveau classe les informations en permanence, à partir :

- d'**expériences personnelles** directes,
- ou de **canaux indirects** (parents, pair-es, médias, institutions...).

Stéréotypes et préjugés : des outils à double tranchant

Les **stéréotypes** sont des **outils cognitifs puissants**¹⁰ : ils simplifient la compréhension du monde et donnent l'illusion de cohérence.

Mais sans remise en question, ils servent aussi à **justifier les rôles sociaux et les hiérarchies**, parfois de manière profondément injuste.

Sans diversité d'expériences ni réflexion critique :

- **les stéréotypes deviennent des préjugés ;**
- **qui eux-mêmes peuvent évoluer en discriminations.**

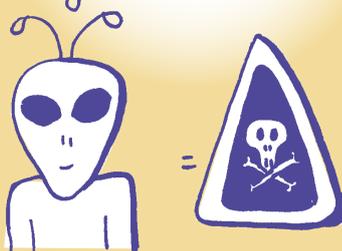
9_Cette théorie développée par H. Tajfel et John C. Turner, cherche à identifier et prédire les stratégies mises en œuvre par les membres d'un groupe pour améliorer ou préserver leur statut social. Pour plus d'informations à son propos : www.universalis.fr/encyclopedie/henri-tajfel

10_BOURHIS Richard Y. (Préface), DARNON Céline (Préface), KLEIN Olivier et YZERBYT Vincent. Psychologie sociale. De Boeck Sup, Ouvertures Psychologiques, 2019.



STÉRÉOTYPES

croyances, opinions



PRÉJUGÉS

affection, émotions

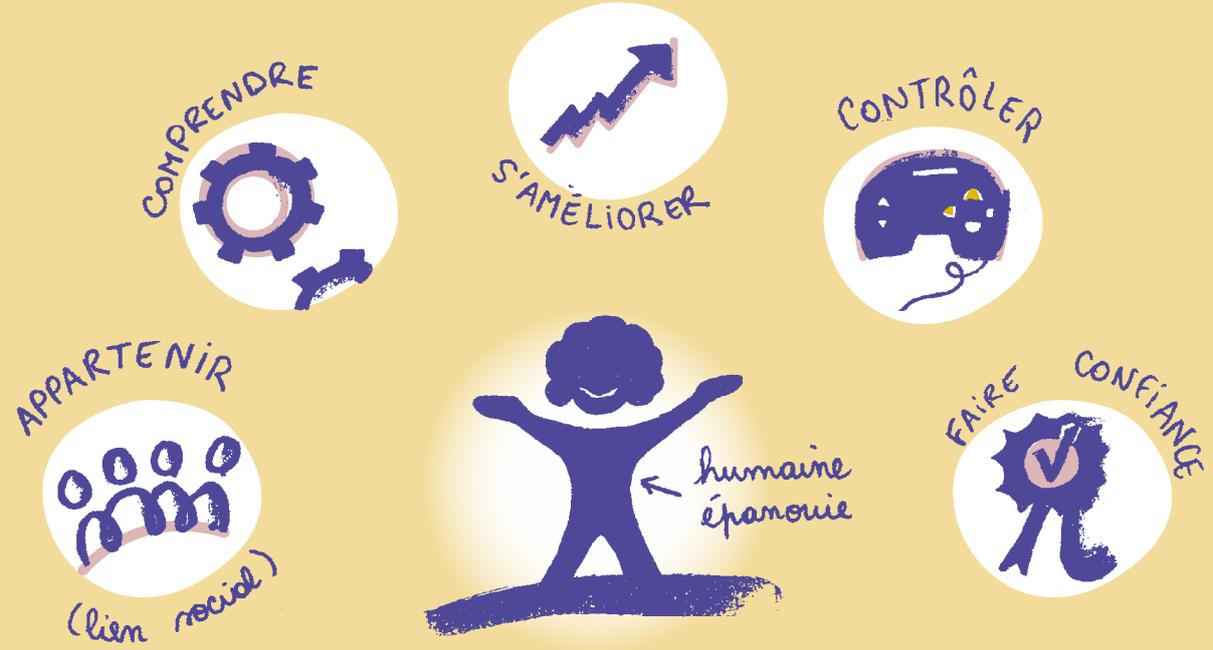


DISCRIMINATION

actes,
traitements différentiels



 SUSAN FISKE (PSYCHOLOGUE SOCIALE, USA)
IDENTIFIE 5 BESOINS FONDAMENTAUX HUMAINS



 LE SENTIMENT D'APPARTENANCE, AVOIR DES LIENS AVEC D'AUTRES EST DONC FONDAMENTAL POUR L'ÊTRE HUMAIN

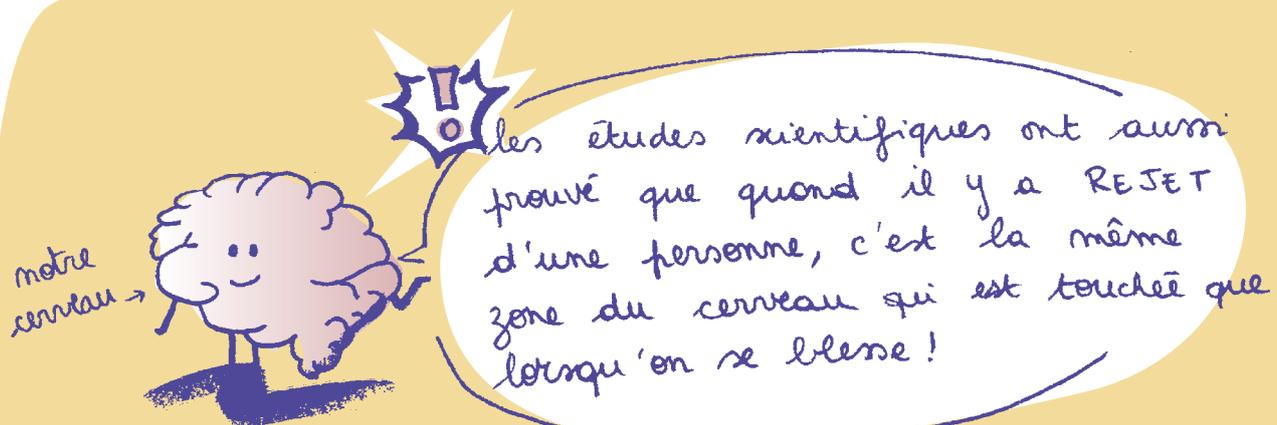


les recherches démontrent que l'absence de lien social favorise la réapparition de problèmes de santé...

... et que plus le lien social est existant, plus on vit longtemps!

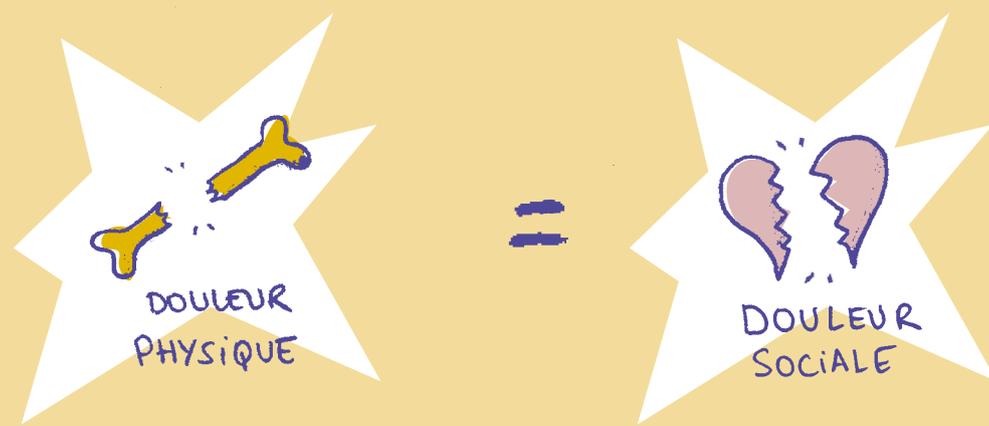


merci les ami-es ♡



notre cerveau →

les études scientifiques ont aussi prouvé que quand il y a REJET d'une personne, c'est la même zone du cerveau qui est touchée que lorsqu'on se blesse!



 L'ABSENCE DE LIEN SOCIAL REVIENT À...

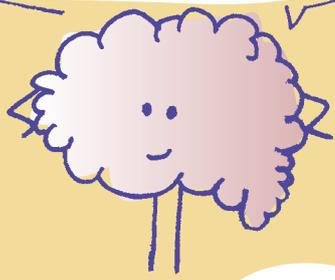
 VIVRE SEUL·E (objectif)

 SE SENTIR SEUL·E (subjectif)

 ÊTRE SOCIALEMENT EXCLU·E, STIGMATISÉ·E

MAIS ALORS,
POURQUOI EXCLUT-ON ?

Par réflexe donc, mais
aussi par :



facilité...

respect...

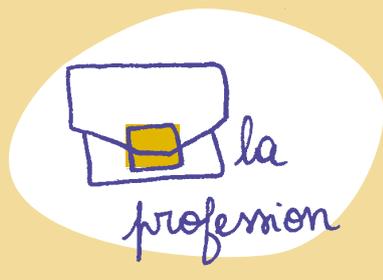
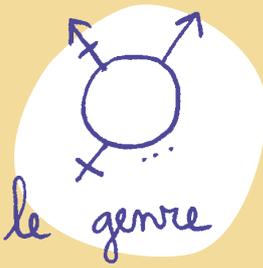
peur de l'inconnu...

parese...

souci de
(se) protéger...

ignorance...

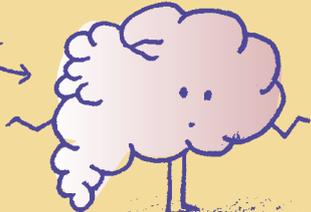
NOUS CATÉGORISONS LES AUTRES
SELON DIVERS CRITÈRES OBJECTIFS :



... etc !

✿ POUR TOUT CRITÈRE OBJECTIF ,
NOUS ASSOCIONS DES REPRÉSENTATIONS
SUBJECTIVES : DES PRÉJUGÉS !

notre
cerveau



Et oui... C'est difficile à accepter,
mais ça fait partie de notre
fonctionnement :

Nos préjugés s'inspirent
directement des stéréotypes*

* les traits que l'on prête, par amalgame, à
l'ensemble des (présupposé.es) membres d'une
catégorie.

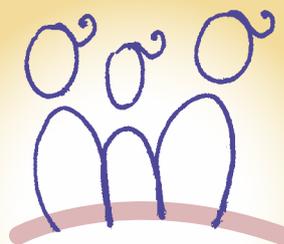
✿ CATÉGORISER NOUS PERMET DE
FAIRE LA DISTINCTION ENTRE :



NOUS

on se ressemble
(ENDOGROUPE)

et



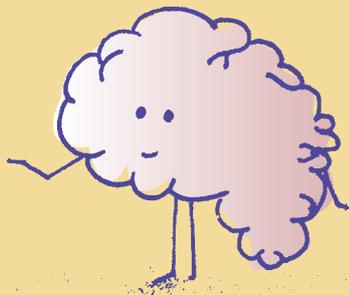
LES AUTRES

sont toutes pareil.les
(EXOGROUPE)

... ET AUSSI PARCE QUE (-attention, ça va faire mal -) DÉVALORISER L'AUTRE NOUS PERMET D'ATTEINDRE (- prêt.es? on y va! -) UNE POSITION SUPÉRIEURE*.



* Tajfel et Turner, théorie de l'identité sociale



Notons qu'il est impossible de ne pas catégoriser. MAIS la manière dont nous le faisons peut différer.

OK; DONC C'EST UN RÉFLEXE HUMAIN

MAIS C'EST PAS COOL.

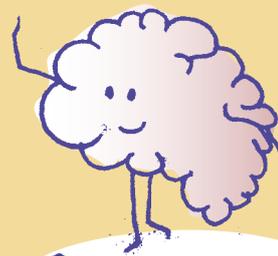


- Yo.

Parce que lorsqu'on juge les autres sur base de stéréotypes "négatifs", ça mène à DISCRIMINER, EXCLURE les personnes concernées.



Tu disais
que l'on pouvait
modifier
notre
manière de
catégoriser...



oui!

de
conscientiser...

Déconstruire
nos réflexes...

Sortir de notre
zone de confort...

Pour aller vers...
UN
NOUVEAU
PARADIGME

Avec le Réseau de partenaires, travail sur l'exclusion

Nous avons « forcé » le face à face avec nous-même... Nous nous sommes observé-es, questionné-es, secoué-es.

Dans un cadre sécurisant, cette introspection ni simple, ni confortable reste pourtant salutaire pour faire évoluer nos pratiques professionnelles sur le terrain. Une prise de conscience de nos propres biais inconscients pour mieux les déconstruire et faire évoluer notre relation à l'autre, aux autres !

Voici des extraits de cette plongée en eaux troubles. Elle nous permet un grand éclairage sur nos mécanismes humains à l'œuvre !

Pour dépasser nos mécanismes
d'exclusion, nos préjugés,...
il faut oser se regarder soi-même.
Et si l'exclusion, parfois,
partait de nous ?

A quoi sert l'exclusion ?
A se vider de...

A quoi sert l'exclusion ?
A consacrer...
A privilégier...
A garder un...
qui nous...

Quand j'exclus, c'est
- JE PENSE QUE JE
- JE N'AI PAS LE TEMPS
- JE SOIS CALVAIRE

A quoi sert l'exclusion ?
L'exclusion sert à...

A quoi sert l'exclusion ?
C'est un...
à...

Exclure
Quand j'exclus, c'est
bon, ça connaît
Croyance à "ne pas
restel dans une"

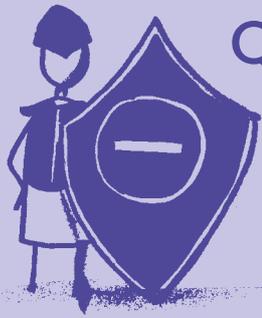
A quoi sert l'exclusion ?
A le choix "pro"

A quoi sert l'exclusion ?
A se justifier
se sentir en
Cela les...

Quand j'exclus, c'est

Quand j'exclus, c'est
JE ME...

A quoi sert l'exclusion ?
- A garantir la sécurité ?
- Que l'on puisse...



Quand j'exclus c'est parce que...

ME PROTÉGER

JE ME DÉFENDS !

je suis fatiguée de faire l'effort.
j'ai peur de mal faire.

Je réagis à une autre exclusion précédemment vécue.
Je sais pas pourquoi je le fais. Et n'aime pas ça.

j'ai perdu le contrôle de mes réflexes involontifs

je ne me sens pas à l'aise.

j'ai (brièvement) oublié que la plupart du temps c'est moi (et les miens) qui le suis (le sont).

j'ai peur alors, plutôt que d'aller
voir la connaissance de l'autre qui peut
conduire à "révisiter" ou "réviser" mes
croyances, je change l'immobilier et
reste dans mes acquis et mes certitudes.

Je ne laisse influencer par mes préjugés.
Je ne veux pas voir d'autre pour le comprendre
Je le juge, sans savoir.

j'ai peur de ne pas
être aimée

j'ai peur
et je veux me protéger

je n'ai pas fait assez attention, j'ai manqué de considération?

j'avais peur d'être blessée. ou alors j'ai été blessée?
j'ai moi-même été exclu?

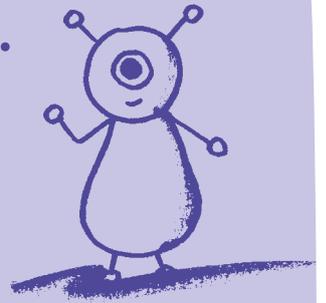
il m'est arrivé d'exclure une personne d'un
événement par crainte qu'elle ne perturbe.

A nous faire
peur d'être
exclus, en dehors
de la société

PEUR
DE L'INCONNU



Quand j'exclus c'est parce que...



j'essaie peut-être de me protéger de quelque chose.

j'ai peur de l'inconnu

parfois, je ne veux pas moi-même être inclus.

MES
PRÉJUGÉS
SUR LES AUTRES

Je ne connais pas. Je ne veux pas, je refuse de me laisser envahir par l'inconnu. Je ne souhaite pas aller vers l'autre, vers un nouveau monde, vers la découverte!

Je me sens différente de l'autre et ce n'est pas une bonne chose.

je ne comprends pas tous les différences culturelles ou les normes.

préserver l'espace de vie

la sécurité du groupe est en jeu

JE SUIS GALVAUDÉ.E PAR 1 SENTIMENT DE SUPÉRIORITÉ (BEURK, BEURK, BEURK...)

JE PENSE QUE JE N'EXCLUS PAS

MAIS JE ME TROMPE

RESTER
« ENTRE NOUS »



IK ME NIET OP MIJN GEMAK VOEL.
ME NIET AANVAARD VOEL.

A renforcer l'engagement
en collectif -

À quoi sert l'exclusion?

FAIRE SIMPLE



- à continuer la nuit en distance, la différence et l'intolérance mais au fond sur quels critères?

- Prix de conscience qu'il y a une "norme" et une "non norme" mettre les gens dans des cases
- créer des majorités / minorités et des inégalités...

A fuir le dialogue - la rencontre....

SENTIMENT D'
IMPUISSANCE

JE N'AI PAS LE COURAGE DE ME BATTRE + POUR OBTENIR DES FONDS & DU TEMPS POUR METTRE EN PLACE DES DISPOSITIFS - EXCLUANTS



A conserver des privilèges. A se poser moins de questions.
A privilégier certaines personnes au détriment d'autres.
A garder un monopole. A rester avec des personnes qui nous ressemblent uniquement.

à confirmer le sentiment d'appartenance à un groupe. à préserver les habitudes, à maintenir

À NOURRIR DES POUVOIRS DÉMESURÉS

PRÉSERVER MES

PRIVILÈGES

l'exclusion sert à conserver ses privilèges.



à dominer
s'élancer

À quoi sert l'exclusion ?



mettre à distance

RESPECTER
L'ESPACE
DES AUTRES

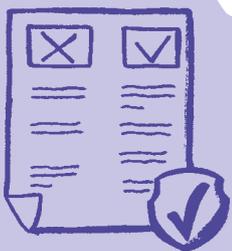
L'exclusion sert selon moi à préserver l'espace de vie des autres
mais pas à s'éloigner. Être assez proche mais pas trop loin
comme un Houston.

L'Autre peut m'inspirer, ne pas m'inspirer confiance, sa
non-ouverture à l'Autre, va-t-elle rester dans sa zone de
confort et cercle restreint, intolérance? Différenciation?
Distance? Inconnu?

Dans une société de la méritocratie, l'exclusion des
uns sert aux autres. Marcher sur la tête de qqun.e,
permet de se hisser sur l'échelle sociale.
C'est également un rajeunissement d'un système basé sur la
compétition.

dans un cas où une personne est exclue, le groupe excluant
se met en valeur, et dans une position supérieure à la personne
exclue.

L'exclusion ne sert pas, elle révèle un comportement systémique
due à la peur de l'autre, à l'influence d'un groupe...



RESPECT DES RÈGLES

OM TE VERDELIN

OM AF TE BREZZEN

Notre commune humanité dans l'inclusion : la rencontre, la reconnaissance, la sécurité psychologique

L'inclusion est une démarche active et volontariste, à la fois politique, sociale et humaine.

L'inclusion ce n'est pas juste faire coexister. Cela suppose des actions qui modifient en profondeur les dynamiques sociales en intégrant toutes les voix et en valorisant chaque personne. Le but est de créer un cadre de sécurité émotionnel et social, permettant à chacun·e de se sentir légitime, de prendre sa place dans la société, sans discrimination liée à sa condition.

La psychologie sociale montre que : « coopérer et poursuivre un objectif partagé permet d'atténuer les préjugés et les discriminations. »¹¹. En s'appuyant sur des projets communs, la médiation culturelle permet la construction d'expériences collaboratives qui nourrissent le lien social et transforment les rapports intergroupes.

La médiation culturelle, en mobilisant les méthodes et postures issues de l'éducation permanente, de la Communication Non Violente et de la dynamique participative, donne une forme concrète à l'inclusion par :

- Les contacts authentiques et bienveillants entre les participant.es, ceux-ci renforcent le sentiment d'être respecté·e et soutenu·e;
- La valorisation des publics quand ils réalisent leurs potentiels au sein des projets collaboratifs ou participatifs;
- La création d'espaces de dialogue, de coopération, de mutualisation et de co-construction;
- Des **alliances fortes avec le milieu associatif, social et culturel.**

¹¹_SHERIF Carolyn et SHERIF Muzaffer. Observations issues de L'expérience de la caverne aux voleurs. Lien URL : <https://explorable.com/fr/robbers-cave-experiment-fr>.

« ...il y a dans la coopération l'idée que le projet global l'emporte sur les intérêts individuels. Avec, en plus, l'idée d'aller contre la performance pour la viabilité du groupe. »¹²

Olivier Hamant



12_ Citation issue de HAMANT Olivier. Il faut embrasser la lenteur, les incohérences et l'hétérogénéité. Interview de Marinette Mormont, Alter Échos, n° 509, 5/03/2023

❁ COMMENT CONDUIRE LA DIVERSITÉ VERS L'INCLUSION ?

CE N'EST PAS UN MOUVEMENT INNÉ, NATUREL ;
ALORS ?!



MILTON BENNETT
(sociologue, USA)
vous recommande...

la
GESTION
des
DIVERSITÉS !!

waw!

oooh!

mais... c'est-à-dire ?

❁ EN INTÉGRANT 3 NIVEAUX DE CONFIANCE DANS LA DIVERSITÉ



Tolérance



Curiosité bienveillante



Valorisation

En posant ces actes,
on tend vers l'inclusion!



DIVERSITÉ

présence de différences

Actions mises en place pour gérer ses différences

= GESTION DES DIVERSITÉS

INCLUSION

environnement où chacun.e est valorisé.e

 CERTAINES CONDITIONS FAVORISENT
LA MISE EN LIEN* 



égalité des ressources



égalité de statut



coopération



buts communs



support d'une institution,
ou de la société.

REPLIES, IL DEVIENT POSSIBLE
DE RÉÉVALUER LES FRONTIÈRES
ENTRE LES GROUPES...



* théorie du contact, Gordon Allport, 1954.

❁ LE PSYCHOLOGUE SOCIAL GORDON ALLPORT MET L'ACCENT SUR L'IMPORTANCE DU CONTACT POUR CONTRENER L'EXCLUSION

Le contact, c'est

le "dire"

* RAISON COGNITIVE *

POUR FAIRE CONNAISSANCE AVEC L'EXOGRUPE

et c'est aussi

la "manière de dire"

* RAISON ÉMOTIONNELLE *

QUI ACTIVE L'EMPATHIE, RÉDUIT L'ANXIÉTÉ FACE À L'INCONNU.E

❁ LA MÉDIATION CULTURELLE RÉSONNE AVEC CETTE THÉORIE :



en mettant en lien les différents partenaires on réduit l'écart entre ce qu'on projette sur l'autre et... la réalité !



Avec le Réseau de partenaires, travail sur l'inclusion

Comment construire de nouveaux ponts entre les publics, les univers sociaux et culturels? Comment franchir un pas de plus pour nourrir des dynamiques inclusives, concrètes, vivantes, engagées? Quelles sont les postures, les pratiques en place?

Nous avons pris le temps d'identifier les éléments qui font que nous nous sentons inclus-es, à notre place, dans les sorties culturelles et actions de médiation.

En toute sincérité également, les partenaires vous offrent, les yeux dans les yeux, un geste qui symbolise l'inclusion.

Mieux se connaître pour mieux nous rencontrer.

« Chaque fois qu'on sort de sa zone de confort, on élargit sa zone de confort! »¹³

Claire Godding¹⁴

13_ Citation issue de GODDING Claire, SIMON Muriel et TOMA Claudia. Diversité et inclusion, Pourquoi la diversité? Intervention au sein du Certificat inter-universités, Les atouts de la diversité: prévenir les discriminations et promouvoir l'inclusion. UCL-ULB, 2022-2023.

14_ Claire Godding est Senior Counsel Diversity, Inclusion & Societal Needs chez Febelfin, la fédération belge du secteur financier.

R DE SA ZONE DE CONFORT
QUEL POINT ?
CONTINUER A
APPRENDRE

Comment répondre aux
besoins parfois contradictoires
d'un groupe
hétérogène ?

IL POSSIBLE
DE CRÉER
UN LIEU CONFORTABLE
A TOUTES ?

Comment ma sensibilité
légitime en tant
que femme voilée ?

C'est
un
de
accueil
qualité ?

DIRIGEANTS
AU THÉÂTRE
SPECTACULAIRE ?
Éduquer eux ??

Comment gérer - tu les
demandes des autres liées
à leur inconfort dans ton
travail ? Et toi avec
tes nœuds ?

Comment trouver le temps
de réussir à tout faire ?
♡

Comment ne pas être
débordé avec des
triggers warning ?

LA SORTIE DU THÉÂTRE
est-elle UTILE ?
Nécessaire ? A quelle
Intensité ?

Pour me sentir inclus·e, j'ai besoin de...

CONSIDÉRER L'
ÉGALITÉ



ME SENTIR ACCUEILLIE
AVOIR UN ESPACE D'ÉCHANGE
BIENVEILLANCE
ÊTRE DANS UN LIEU 'SAFE'
NE PAS ÊTRE JUGÉE
RIGOLER

me sentir considérée, accueillie.

que l'on fasse attention à moi, mais également aux autres personnes présentes.

que cette attention ~~est~~ soit la même pour toutes les personnes présentes.

ne dois pas me sentir inférieure à l'autre, là où réside toute la difficulté. L'autre souvent m'impressionne.

Commence par le regarder,
lui sourire, le saluer
... et l'inviter à ...
se sentir exister

beaucoup de sourires. De gestes rassurants. D'être écoutée et comprise.

De faire partie du groupe.

ADOPTER UNE
POSTURE OUVERTE



Pour inclure, j'ai besoin de...



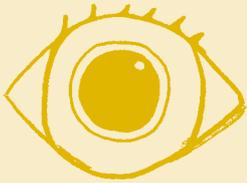
FAIRE PREUVE DE BIENVEILLANCE

partager, communiquer,
échanges et ce avec la sourie
et la bienveillance

du regard
d'un sourie
d'une invitation
d'un touché

j'ai confiance en l'autre
je suis en écoute empathique
je me vois en l'autre
je le/la vois en moi

REGARDER



lui souris ... je l'invite à entrer ... à s'asseoir
à parler ... à se confier ... à discuter
à échanger ... et à revenir me voir.

le touche
le regarde
lui souris
l'invite
partage mon pain avec lui/elle.

lui souris
le/la regarde dans les yeux
lui pose une question
joins les mains dans sa direction

parvenir participer aux discussions
avoir une place physique dans le groupe,
être reconnue par mon prénom

PRENDRE SOIN



Pour inclure, j'ai besoin de...



ÉCHANGER

des sourires des gens ... d'être écoutée ... reconnue.

pouvoir partager des souvenirs ...

pouvoir échanger certaines choses de la VIE.

pouvoir me confier - et pouvoir écouter également les autres.

NOUVEAU LIEN

M'INTERESSE À LA PERSONNE

JE M'ENQUIÈRE DE SES BESOINS

croiser des regards bienveillants.

me sentir à l'aise.

pouvoir prendre du temps.

l'invite dans le groupe.

Je l'écoute. Je lui souris. Je lui donne de mon temps.

lui pose des questions,

je fais en sorte qu'il ait son temps de parole, qu'il se sente écouté



ÉCOUTER

OFFRIR DU

TEMPS

POUR
ARRIVER

POUR
PARLER

POUR
COMPRENDRE



Pour me sentir inclu·se, j'ai besoin de...

SE DÉFAIRE
DE SES PROPRES PRÉJUGÉS



J'accueille et je tente d'accueillir
des différences sans jugement. Je me rappelle
qu'on a tous des parts de réalité.
faces

probeer ik met een 'open' blik te kijken

probeer ik de mens achter de groep te
zien en buiten de 'kernische' tekijns te kijken.

cherche une connexion.

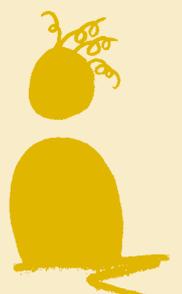
tente de faire taire mes préjugés.

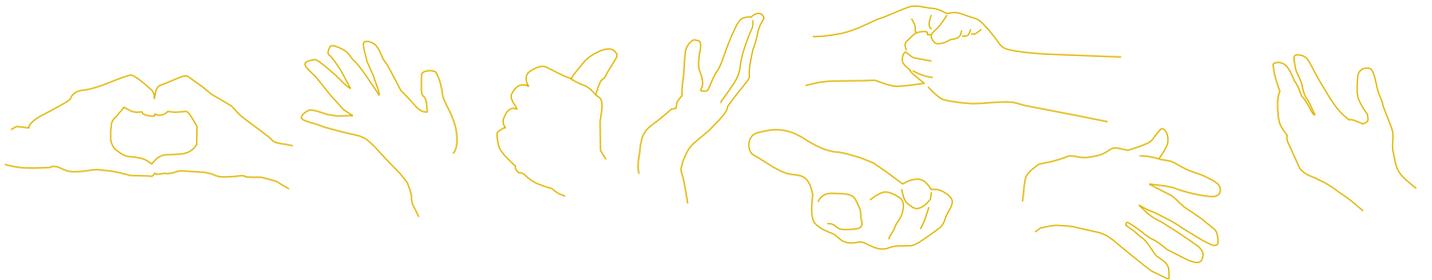
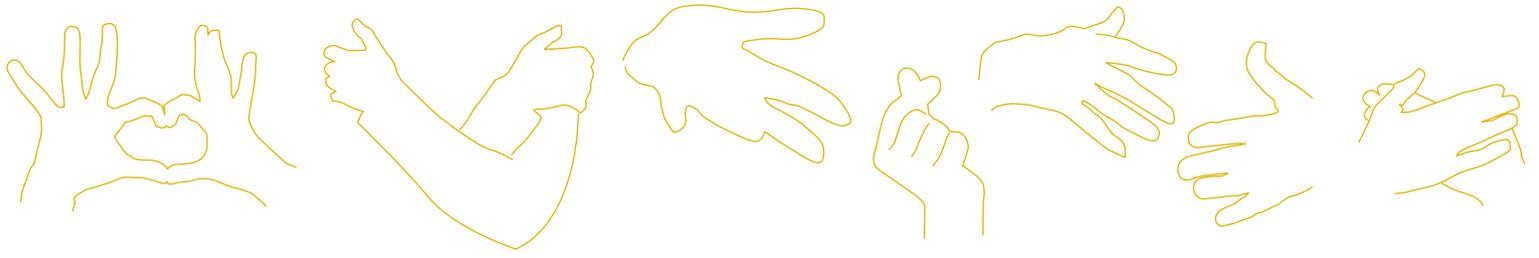
lui propose un sourire.

Pourrais sentir que la différence
à la diversité est vivante et non-jugante.
Simplement pourrais être moi comme les
autres son eux-mêmes. Avoir la possibilité
de m'épanouir dans un environnement
sain et nourrissant.

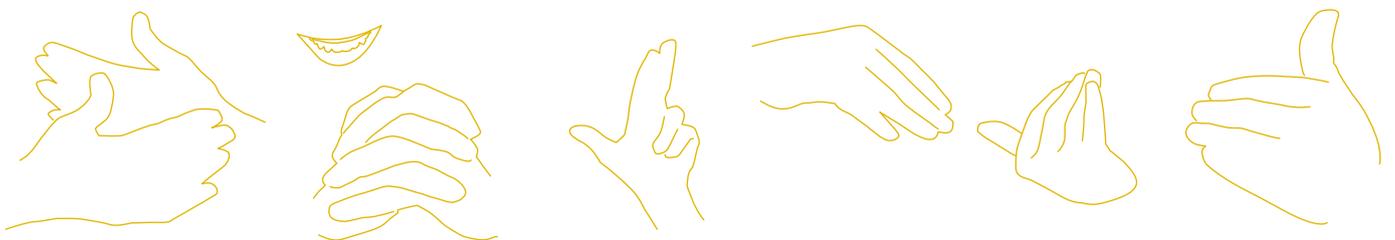
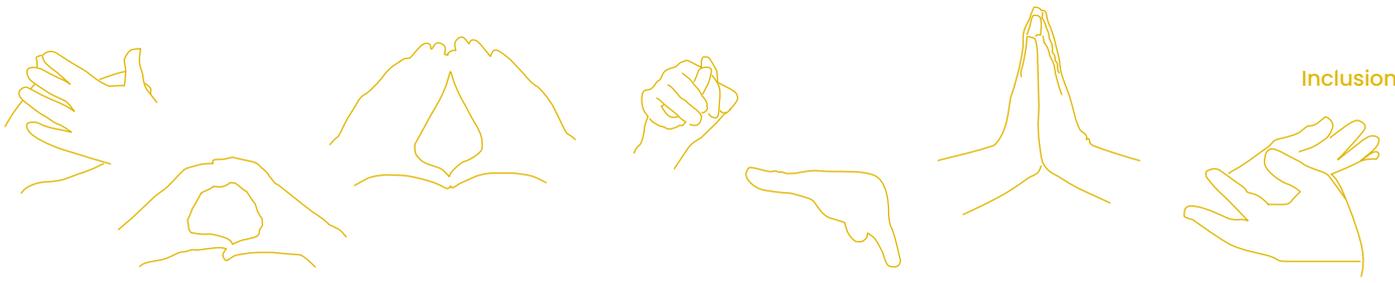
bonne de la place,
sans perdre la mienne... C'est éolize
que "l'inclusion commence" chez moi.

GARDER UNE
JUSTE DISTANCE





Inclusion



Médiation culturelle, acte d'inclusion au service de la diversité

Lutter contre l'invisibilisation de la diversité

Dans un monde volontairement et politiquement de plus en plus cloisonné par ceux qui détiennent les privilèges, rentrent dans les normes et les imposent, il y a ceux qui ne le peuvent pas, ceux qui les questionnent.

La **diversité est une richesse, pas un fardeau**. Et pour se permettre de la vivre, il est essentiel de regarder en face ce qui exclut, marginalise, discrimine, fait taire. Et de trouver une manière d'être, de faire et de penser ensemble. **Rencontrer la diversité, c'est se transformer, s'enrichir, grandir collectivement, pour le bien commun, pour toutes.**

Il nous faut choisir la lucidité pour refuser l'invisibilisation de la diversité de ceux qui composent Bruxelles aujourd'hui. L'inclusion ne peut pas être un simple slogan, une simple déclaration d'intention. L'inclusion est un acte. Ici, une posture professionnelle de médiation culturelle.

La médiation culturelle : un levier de transformation

Développer l'inclusion par la médiation culturelle est donc une invitation à se remettre en question tant sur le plan personnel que professionnel ; à interroger nos privilèges ; la culture, son accès, sa diversité. Ce qui peut constituer une source d'engagement et de transformation.

Vers une culture, des cultures... accessibles et partagées

Alors, comment construire une approche des œuvres et de la culture centrée sur les besoins humains qui permette de renforcer le sentiment d'appartenance et la légitimité de prendre part à la vie culturelle ?

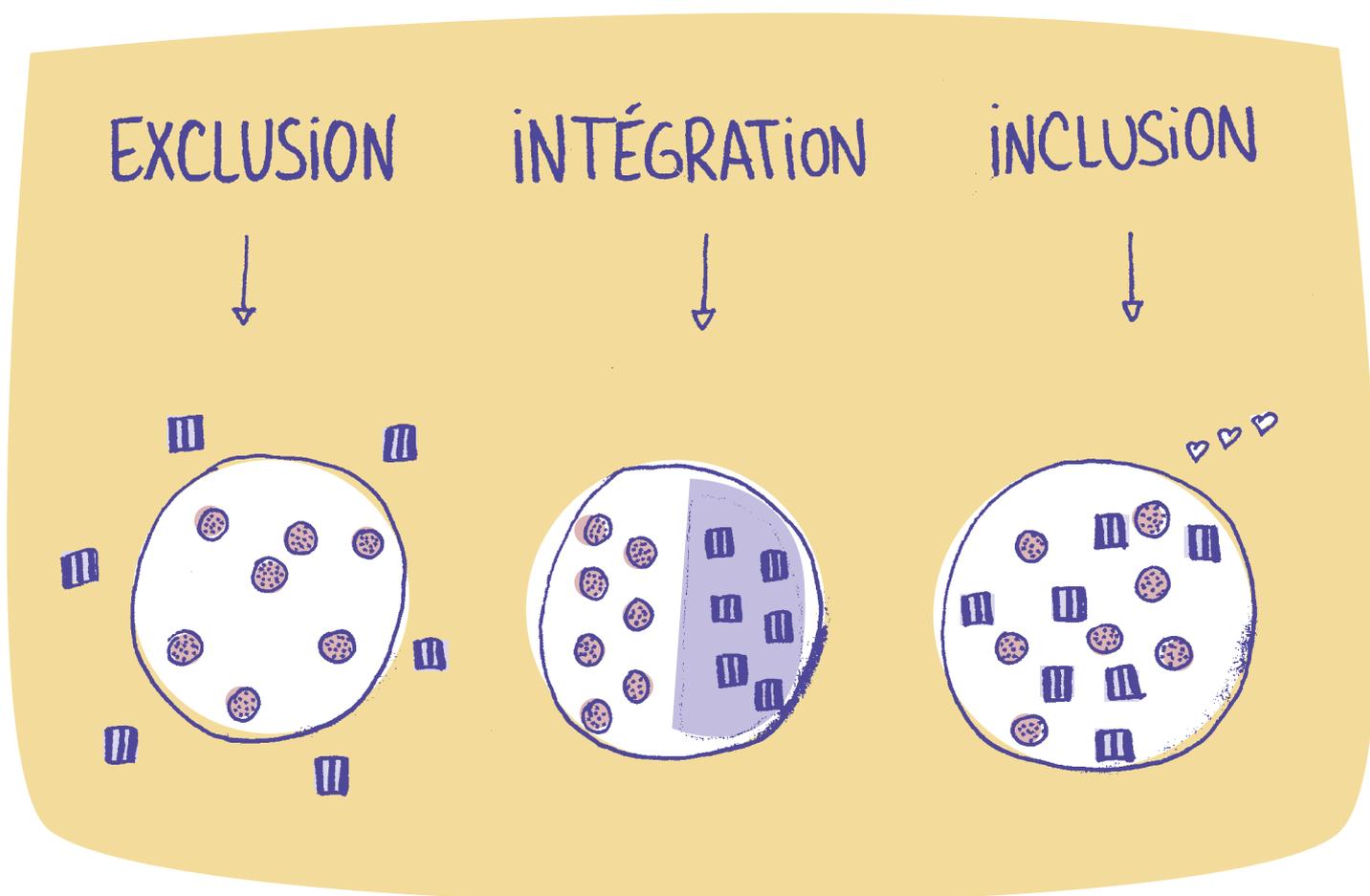
Nous l'avons compris, c'est en changeant de paradigme.

Une source d'engagement et de transformation

«Dès lors que la culture permet à chacun·e d'avoir un avis différent et de l'exprimer mais aussi de se sentir bienvenu·e, pas malgré ses différences mais avec ses différences, cela va permettre un partage beaucoup plus riche et aboutir à de meilleures prises de décision. C'est la définition même d'inclusion.»¹⁵

Claire Godding

15_ Citation issue de WO.men in France. "Claire Godding: «Working on diversity without working on inclusion is pointless». Lien URL: <https://app.assuralia.be/rapportannuel2022/claire-godding-women-in-finance-plus-de-diversite-et-d-inclusion-le-defi-que-se-lance-le-secteur-de-l-assurance.html>.



Humanité, équité, coopération, inclusion pour la diversité

La médiation culturelle: une dynamique vivante d'inclusion.

Ce changement vers une société plus inclusive ne peut être porté uniquement par ceux qui subissent l'exclusion. Il doit être collectif. **Lorsque les luttes pour l'égalité sont partagées et défendues par toutes, elles transforment les mentalités, les pratiques, les politiques.** C'est ce tournant qu'il faut encourager pour faire émerger une société plus juste, où personne ne reste en marge.

Quand l'inclusion devient un acte, la vie collective prend tout son sens. Elle ne consiste pas à trier les personnes, mais à reconnaître que **chacun·e peut participer pleinement à la vie culturelle sans devoir justifier ses fragilités ou ses obstacles personnels.**

Ce principe simple transforme les pratiques: plus on agit en faveur de l'accessibilité, moins on catégorise les publics. Au centre de ce processus, il y a **un réseau de professionnel·les en mouvement**, en constante recherche d'actions concrètes pour lever les barrières à l'accès aux œuvres et permettre les rencontres artistiques.

Dans cette logique, les **déplacements sont réciproques et incarnés**: les structures sociales s'implantent dans les espaces culturels et inversement. Ces croisements ne vont pas de soi, car chaque lieu possède son organisation, ses repères, ses usages.

Mais avec un accompagnement dédié et une confiance partagée, **les incertitudes se transforment en découvertes**, les lieux deviennent complémentaires; les frontières, poreuses. Les intervenant·es insufflent, initient et soutiennent ce processus en respectant le rythme et les réalités du groupe.

Pourtant, cette dynamique ne peut reposer uniquement sur l'énergie de quelques personnes motivées. **Si l'inclusion dépend de volontés individuelles et non du management, elle reste fragile.** Lorsque les professionnel·les quittent leur poste, c'est tout un savoir-faire qui s'efface. C'est pourquoi il est crucial de **donner une reconnaissance structurelle à ces pratiques**, d'œuvrer à leur institutionnalisation, pour qu'elles soient pleinement intégrées dans les politiques sociales, culturelles et ne restent plus marginales.

Enfin, valoriser la diversité dans les équipes des institutions sociales et culturelles ouvre la voie à une richesse d'idées, défend des valeurs éthiques, favorise le bien-être durable, respecte les cadres légaux (comme la loi anti-discrimination du 10 mai 2007), et renforce son attractivité.

Humanité, équité, coopération, inclusion: ces piliers construisent les fondations d'une possible représentation des diversités humaines et des diversités de points de vue au sein de tout projet artistique, social et de médiation culturelle.



Chacun·e peut participer pleinement à la vie culturelle sans devoir justifier ses fragilités ou ses obstacles personnels.

Le chemin de la médiation culturelle à partir des Institutions culturelles et sociales au sein du Réseau Article 27 # Bruxelles

"M.C"
(Vaut aussi pour "médiateur.i.c culturel.be")

"i.c"

LE PAS DE LA CULTURE VERS LE SOCIAL

connaissance du réseau, recherche de contacts, relais.

THEORIE DU CONTACT

rencontre entre partenaire social, partenaire culturel, artiste ; dans les i.c et/ou les associations.

RENCONTRE INTERGROUPE & BIAIS

rencontre avec les groupes et publics, dans les i.c ou/et les associations.



élaboration d'une première proposition de MC.

OUVERTURE & MISE EN MOUVEMENT

Écoute et rencontre autour des besoins de tous.les ; déconstruction des préjugés.

LIEN SOCIAL



Mise en oeuvre des aménagements raisonnables (rythmes et réalité du groupe)

DIVERSITÉ

... Pour construire un avenir commun, riche et partagé !



Ah voilà !
ça, c'est cool.

... si ?

Ou les humains,
c'est pas si compliqué
quand même...

CONFIANCE,
PARTICIPATION,
DÉVELOPPEMENT
DU POTENTIEL



réalisation de
projets co-construits.

VERS UN
CHANGEMENT
DE PARADIGME



accueillabilité des
œuvres et
diversité des
cultures représentées.



publics

coopération ;
création d'un
nouveau "NOUS".

pas de
catégorisation des
publics dans les
salles.

CURIOSITÉ
&
VALORISATION

INCLUSION

Avec le Réseau de partenaires, travail sur la diversité dans les salles

Un souvenir positif d'une expo, d'un spectacle, d'un festival, ... où vous vous êtes senti-e à l'aise, à votre place, ... où vous avez eu le sentiment d'en faire partie

QUEEROSITY

Rire ? OK !

Réagir ? OK !

Sortir ? OK !

TW → envie de parler ? OK !

WELCOME TOUT LE MONDE,

CLAQUENT LES DOIGTS,

CLAPENT LES MAINS tout le temps!

MERCI

J'ADORER

AU

THÉÂTRE

JE

SENTIR

TREZ ALAIS

Bonjour,

Quand j'arrive à votre théâtre, ma place n'est pas athiboul. Je m'arrange si j'ai le choix, je me mélange à tout le monde. Mes vêtements ne me définissent pas donc pas besoin d'être sur mon 32 pour venir chez vous ! Je ne rejouis d'être avec tout le monde dans un lieu sympa !

Merci beaucoup de faire que cela soit possible

Th. Riches Claires
Le Rideau
Th National
Africa Museum.

artikel 27
BRUSSEL BRUXELLES

La 1^{ère} fois que je suis arrivée à une réunion culturelle du CPAS ... je me suis sentie directement incluse et bienvenue

😊 Oh m'a souri ... invitée à m'asseoir et à me présenter ... c'était très convivial. j'étais bien.

Plus tard, j'ai pu assister à des pièces de théâtre au Marni, au Vania, aux Riches Claires, au Rideau

Toujours on y était bien accueilli et on y est toujours bien accueilli !!

J'adore ♡ P. Harie-claire

😊

Théâtre "MARNI"
VIRGINIE
Rue de VERONIES
MERCI

1050 BXL

artikel 27
BRUSSEL BRUXELLES

J'ai adoré le programme culturel,
car chaque activité nous permet
et instaure un sentiment
d'appartenir à une famille
"La famille culturelle"
Quand les lumières s'éteignent
dans la salle est, le sentiment
d'être seul et en même temps
ensemble fait corps à ce
moment là
Merci de continuer à programmer,
nous faire faire partie de cette
dernière

Th
C
A

VIVE LA culture
VIVE L'inclusion

C'était l'année passée, lors
de notre 1^{er} sortie groupée au Varia
pour assister à un ~~concert~~ spectacle famille.



Les premiers contacts par
téléphone & mail étaient
très accueillants. L'équipe
prenait le temps de répondre
à toutes mes questions. Le
jour de la représentation,
le groupe a été super bien
accueilli & accompagné en
amont du spectacle.

Théâtre le
VARIA à
Ixelles.

GROS
BIG UP! 

Quand dans
le staff se
retrouvent des
personnes voilées
aussi.

Un événement culturel
dans lequel je me sens
inclue et où je reçois une
bienveillance inconditionnelle,
est la scène SLAM ou scène
ouverte. Chaque poète.sse est
soutenu par des applaudissements.
Je me sens libre de sortir si besoin.
Il n'y a aucun sujet tabou,
les émotions fusent et sont
accueillies. C'est fort,
c'est beau!

Je suis jeune!
Une fois arrivée au MARNi
On me m'a mis puis par un
Profitem, un non-professionnel,
un peu en recherche de sensation.
J'étais juste un jeune opérateur
Cultuel qui propose un projet.
J'étais plein de en exercice de
mes droits culturels.



Lors de cette visite, nous étions 10 et nous étions invités à créer, en 3H, un court-métrage. Dès notre arrivée, on nous a aidé à créer notre scénario & montage. Puis nous sommes allés dans la salle des costumes pour créer nos personnages. Ensuite nous avons tourné les scènes dans les 15 décors réels proposés (café, garage, train, cuisine, ruelle, bois, ...). Enfin notre film nous a été projeté dans une salle avec grand écran.

L'USINE DE
FILMS AMATEURS
(2018 - Bruxelles - KANAL)
expo itinérante en 2024
à Marseille ...



→ Être une part active et créatrice du lieu m'a permis de me sentir inclus!!!

Visité plusieurs fois, le musée m'émerveille à chaque fois. Beaucoup de rose à voir. Avec des familles, des enfants, tous ont sentis qu'ils étaient à leur place, qu'ils ne dérangent pas.

On peut visiter,  et entrer dans les wagons et toucher. Inclusion +

UNE CONFÉRENCE GÉSTICULÉE (une certaine proximité / connivence avec le public)

avec full femmes, sur la SORORITÉ (ça donnait le ton : love love)

et ... une GAROËPÉ pour mes enfants! Dans un milieu militant, culturel, le pied! en journée...

Cath.

AU 'HALLES DE 1030'

- CHOUETTE ACCUEIL À L'ENTRÉE PAR DE JEUNES ÉTUDIANTS SYMPAS QUI EXPLIQUENT COMMENT S'AVANCE SE DÉROULER
- BAR, CHaises, TABLES... POUR BOIRE & PATIENTER
- VESTIAIRE GRATUIT
- TRAVAILLEUR.EUSES DISPO P.D.T LE SPECTACLE DÉAMBULATOIRE

→ POLITIQUE DES HALLES INCLUSIVES À LA BASE CE QUI FAIT QUE L'ON SE SENT 'INCLUS' UN PEU +



ART. 27







Scènes Ouvertes #3
PRISONNIER DE LA TOILE
Le Collectif Pantographe





Sources et références



La brochure est ponctuée d'outils théoriques provenant du certificat interuniversités « Les atouts de la diversité: prévenir les discriminations et promouvoir l'inclusion » (UCL-ULB, 2022-2023) suivi par notre collègue Muriel Bernard. Ces contenus ont été vulgarisés en facilitation visuelle par notre collègue Catherine Gros Lambert.

Sources scientifiques: Ouvrages, Enquêtes/Rapports/ Manuels, Articles, Thèses/Mémoires.

- ALLPORT Gordon Willard. *The nature of prejudice*. Addison-Wesley, Etats-Unis, 1954. « La théorie du contact qui suggère que le contact interpersonnel entre les groupes réduit les préjugés. »

- BENNETT, Milton J., *A developmental approach to training for intercultural sensitivity*, International Journal of Intercultural Relations, Special Issue: Theories and Methods in Cross-Cultural Orientation, 1986.

Milton James Bennett est un sociologue américain connu pour avoir lancé le modèle de développement de la sensibilité interculturelle, qui sert à orienter la formation et la recherche dans le domaine depuis 1986. Ce cadre décrit les différentes manières dont les gens peuvent réagir aux différences culturelles.

- BOURHIS Richard Y. (Préface), DARNON Céline (Préface), KLEIN Olivier et YZERBYT Vincent. *Psychologie sociale*. De Boeck Sup, Ouvertures Psychologiques, 2019.

- DARDENNE Benoît et HERMAN Ginette. *Les effets des biais intergroupes sur les groupes discriminés*. Intervention au sein du Certificat inter-universités, Les atouts de la diversité: prévenir les discriminations et promouvoir l'inclusion. UCL-ULB, 2022-2023.

- DUDH - *Déclaration Universelle des Droits Humains*. 1948.

- EBERLEN Julia, KLEIN Olivier et WOLLAST Robin. *Cognitions, attitudes et comportements intergroupes: état des lieux dans le monde professionnel et dans nos sociétés*. Dans FANIKO Kléa,

BOURGUIGNON David, SARRASIN Oriane et GUIMOND Serge. *Psychologie de la discrimination et des préjugés: de la théorie à la pratique*. De Boeck, Louvain-La-Neuve, 2018, pp 37-54.

- FISKE Susan T. et NORTH Michael S. *Driven to exclude. How core social motives explain social exclusion*. The Oxford handbook of social exclusion. C. N. DeWall, Oxford University Press, 2013, pp. 31-42.

Susan Tufts Fiske (1952-) est professeure de psychologie et d'affaires publiques au département de psychologie de l'université de Princeton. Elle est une psychologue sociale connue pour ses travaux sur la cognition sociale, les stéréotypes et les préjugés. Pour plus d'informations à son propos: www.fiskelab.org/people.

- GODDING Claire, SIMON Muriel et TOMA Claudia. *Diversité et inclusion, Pourquoi la diversité?* Intervention au sein du certificat inter-universités, Les atouts de la diversité: prévenir les discriminations et promouvoir l'inclusion. UCL-ULB, 2022-2023.

- HAMANT Olivier. *Antidote au culte de la performance – La robustesse du vivant*. Tracts Gallimard, Éducation et Socialisation, 2023, p.76.

Olivier Hamant est directeur de recherche à l'Institut national de recherche pour l'agriculture, l'alimentation et l'environnement, chercheur au laboratoire de reproduction et développement des plantes à Lyon, et directeur de l'Institut Michel Serres pour les ressources et les biens communs. Il s'appuie sur ses connaissances du vivant pour envisager notre futur.

- HAMANT Olivier. *Il faut embrasser la lenteur, les incohérences et l'hétérogénéité*. Interview de Marinette Mormont, Alter Échos, n° 509, 2023.
- RINGELHEIM Julie et WAUTELET Patrick (dir.). *Comprendre et pratiquer le droit de la lutte contre les discriminations*. Commission Université-Palais, Université de Liège, Anthémis, 2018.
- TAJFEL Henri, *Human Groups and Social Categories: Studies in Social Psychology*, Cambridge University Press, Cambridge, 1981.

Henri Tajfel (1919-1982) est un psychologue social connu pour ses travaux sur les relations intergroupes et la catégorisation. Ses travaux donneront naissance à la théorie de l'identité sociale (1979), l'une des plus influentes en psychologie sociale (développée avec John C. Turner).

Sources non scientifiques: Pages Web.

- Amnesty International. "Focus Intersectionnalité".
Lien URL: <https://www.amnesty.fr/focus/intersectionnalite-cest-quoi>.
- BENETT Milton James. « Un modèle de développement de la sensibilité interculturelle ».
Lien URL: www.axecoaching.com/pdf/milton_bennett_ethnorelative.pdf
- Observatoire belge des inégalités.
Lien URL: <https://inegalites.be>.
- UNIA. "Ensemble pour l'égalité".
Lien URL: <https://www.unia.be/fr/legislation-et-jurisprudence/legislation>.

- WO.men in France. "Claire Godding: Working on diversity without working on inclusion is pointless".
Lien URL: www.womeninfinancebelgium.be.

Claire Godding est Senior Counsel Diversity, Inclusion & Societal Needs chez Febelfin, la fédération belge du secteur financier et vice-présidente de Wo.Men in Finance qui œuvre à rendre l'ensemble du secteur financier plus inclusif et diversifié."

Les organismes de promotion de l'égalité au niveau fédéral:

- Unia: institution publique interfédérale indépendante qui lutte contre la discrimination, promeut l'égalité et veille à l'application de la loi anti-racisme et la loi anti-discrimination. www.unia.be
- Institut pour l'égalité des femmes et des hommes (IEFH):
veille à l'application de la loi genre.
<https://igvm-iefh.belgium.be/fr>
- Institut flamand pour les droits humains - Het Vlaams Mensenrechteninstituut:
www.vlaamsmensenrechteninstituut.be

Retrouvez les textes législatifs pertinents pour chaque niveau sur le site d'UNIA:

<https://www.unia.be/fr/legislation-et-jurisprudence/legislation>

Nos Publications



Ici à Bruxelles, certain-es d'entre nous exercent leurs droits culturels tandis que d'autres en sont privé-es.

Au cœur du réseau d'organismes sociaux et culturels partenaires d'Article 27 # Bruxelles, nous prenons la mesure de cet écart.

En réponse, nous pensons, développons, faisons évoluer les formes de médiation culturelle. Nos publications en témoignent: sens, acteurices, actions y sont détaillés.



- **Regards sur la médiation culturelle à partir d'Article 27 # Bruxelles** (2011 réédition 2013)



- Réseau en réflexion 1 **Les chartes de la médiation culturelle** (2014)
- Réseau en réflexion 2 **Autoportrait des travailleurs de la médiation culturelle** (2015)
- Réseau en réflexion 3 **Tous citoyens, acteurs et actrices de culture!** (2016)
- Réseau en réflexion 4 **Un monde de culture – Un monde privé de culture** (2017)
- Réseau en réflexion 5 **Liberté et culture** (2018)
- Réseau en réflexion 6 **Culture pour toutes et tous à Bruxelles – Lutter contre la précarité par la médiation culturelle** (2020)
- Réseau en réflexion 7 **Non à l'effacement du collectif # Expressions 2020-2022** (2023)



- **Portraits d'Actions de Médiation culturelle 1** Autoportrait (2019)
- **Portraits d'Actions de Médiation culturelle 2** Focus jeunes (2021)
- **Portraits d'Actions de Médiation culturelle 3** Sortie de confinement (2023)
- **Portraits d'Actions de Médiation culturelle 4** Diversité et inclusion (2025)

Notre équipe

ANNEE



OLIVIER



NINA



ADMINISTRATION

- Annie Mutombo
- Olivier Denève
- Nina Engo

LAURENCE



DIRECTION

- Laurence Adam

ALICE



CAMILLE



CATHERINE



CÉLINE



JULIE



JULIETTE



MÉDIATION CULTURELLE

- Alice Andrietti
- Camille Cloutier
- Catherine Gros Lambert
- Céline Galopin
- Julie Praet
- Juliette Doeuvre
- Laetitia Lowie
- Muriel Bernard
- Valérie Leclercq

LAETITIA



MURIEL



VALÉRIE

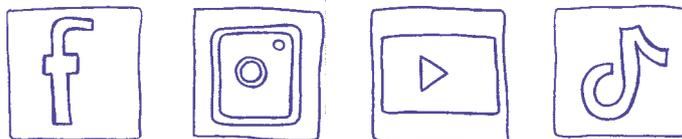




Rue de la Senne 81 à 1000 Bruxelles
02/646.30.28
bruxelles@article27.be
www.article27.be/bruxelles

[https:// bruxelles.article27.be](https://bruxelles.article27.be)

Suivez-nous sur nos plateformes



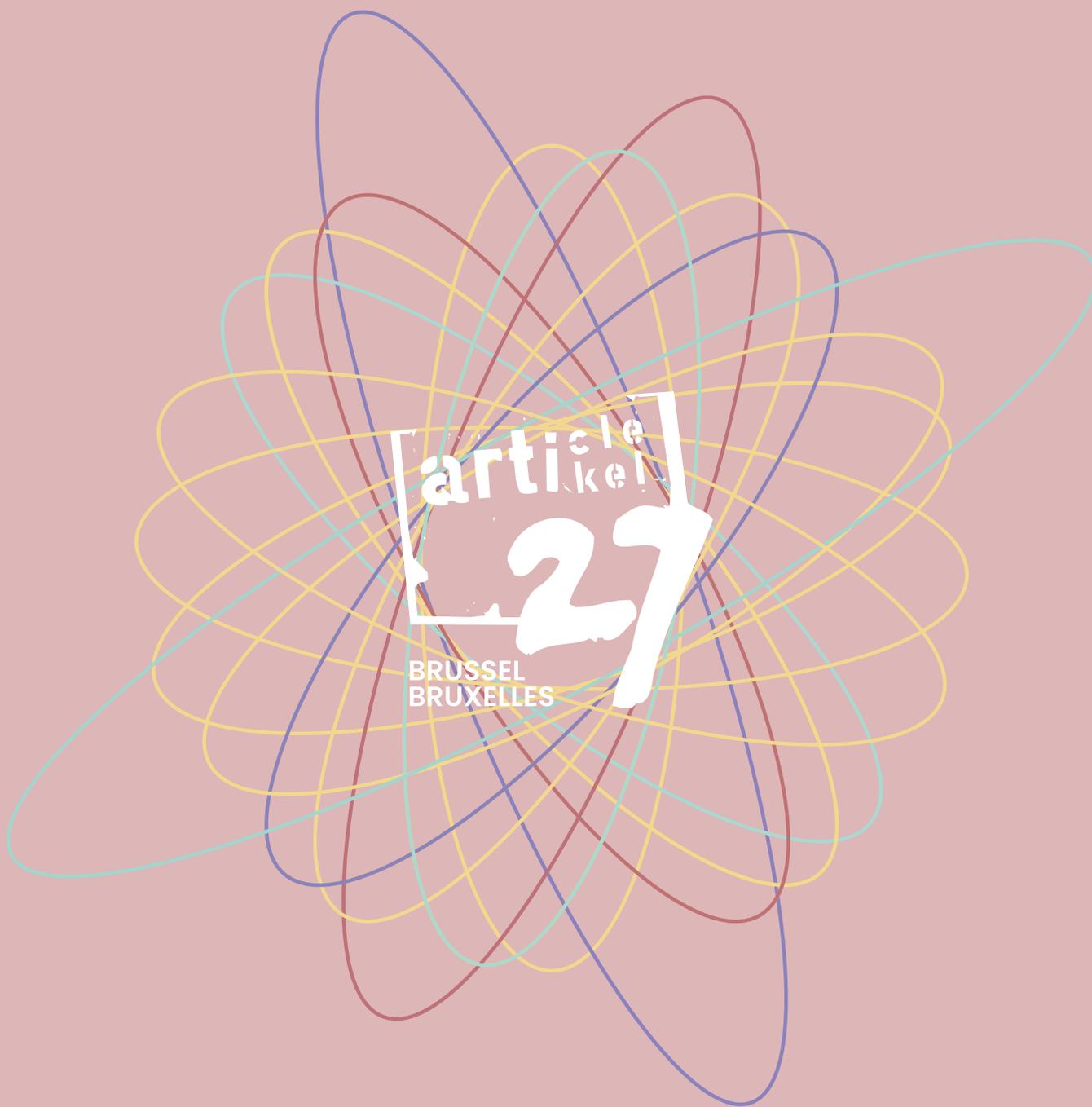
- LIV -



- CATHERINE -



Graphisme Liv Quackels
Illustrations Catherine Gros Lambert



Septembre 2025. Éditeur responsable: Article 27 # Bruxelles, rue de la Senne 81 - 1000 Bruxelles.

Avec le soutien / Met de steun: de la Commission Communautaire Française (Culture et Action Sociale), de la Fédération Wallonie Bruxelles (Administration générale de la culture, service général de la création artistique et éducation permanente), de la Région de Bruxelles Capitale / van Brussels, Hoofdstedelijk Gewest, de la Commission Communautaire Commune de Bruxelles Capitale / van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie van Brussels-Hoofdstad, de Ethias et de Visit.brussels.

