

Rapport final de **recherche**

La mise en œuvre des mesures
d'équité pour les artistes et
travailleuses et travailleurs
culturel.le.s issu.e.s de l'immigration,
racisé.e.s ou autochtones dans
le milieu de la danse : pratiques
exemplaires et défis

Ève Lamoureux et Anne-Julie Beaudin
septembre 2023

Rédaction |

Ève Lamoureux, professeure, histoire de l'art, Université du Québec à Montréal (UQAM)
Anne-Julie Beaudin, candidate à la maîtrise, histoire de l'art, Université du Québec à Montréal (UQAM)

Comité d'encadrement de la recherche et révision du rapport |

Tau S. Bui, directrice générale, Diversité artistique Montréal (DAM)
Nadine Medawar, directrice générale, Regroupement québécois de la danse (RQD)
Ivanie Aubin-Malo, interprète, chorégraphe et travailleuse culturelle
Geneviève Chicoine, agente aux Services aux collectivités, UQAM

Révision | Anne-Hélène Kerbirou

Graphisme | Farah Jemel

Cette recherche a pu être réalisée grâce au soutien du Service aux collectivités de l'Université du Québec à Montréal (UQAM) (nous remercions tout particulièrement Geneviève Chicoine !) et son Programme d'aide financière à la recherche et à la création - Recherche dans le cadre des services aux collectivités, volet 2.

TABLE DES MATIÈRES

Table des matières	3
Introduction	4
Partie 1 Cadre de la recherche	5
1. Présentation	5
1.1 Questions de recherche	5
1.2 Groupes partenaires	6
1.3 Problématique	6
1.4 Méthodologie	9
1.5 Difficultés rencontrées	10
2. Revue des travaux sur le sujet (définitions/ évolutions/ programmes existants)	12
2.1 Les mots importent	12
2.2 Les bonnes pratiques et leur efficacité	20
2.3 Évolutions des orientations et des programmes entre 2020 et 2023	30
3. Corpus	40
Partie 2 Analyse des entrevues	44
1. Conception de la diversité ethnoculturelle chez les personnes interrogées	44
1.1 Qu'est-ce que la diversité ethnoculturelle ?	44
1.2 Qu'évoque le terme diversité ethnoculturelle ?	47
1.3 Racisme systémique et allié.e.s : deux autres termes mobilisés	48
2. Évolution de la situation	49
2.1 Quelle périodisation ?	49
2.2 Quelle évolution du milieu de la danse ?	50
2.3 La danse comparativement aux autres secteurs artistiques	53
2.4 Les raisons des changements	55
3. Actions gouvernementales	57
3.1 Usage explicite des divers programmes	57
3.2 Évaluation de l'impact de l'action gouvernementale	57
3.3 Évaluation précise de certains programmes	66
3.4 Quelques débats	69
4. Milieu de la danse	73
4.1 Constats généraux	73
4.2 Principes à valoriser	74
4.3 Une transformation du milieu exigeante pour les personnes concernées	76
4.4 Les pratiques	79
4.5 Possibilité d'investir le milieu pour les artistes issu.e.s de l'immigration, racisé.e.s ou autochtones	82
4.6 La structuration du milieu	84
4.7 Mission, planification et changements	84
4.8 Adaptabilité des lieux	85
4.9 Diverses catégories d'acteurs et actrices internes aux organismes	86
4.10 Gestion	95
4.11 Communication	96
4.12 Liens avec les milieux de la danse et artistiques	98
4.13 Les publics	98
5. Les écoles d'art	101
5.1 Bilan de l'évolution de la question	101
5.2 Rôle des écoles d'art par rapport à l'enjeu de la diversité	102
5.3 Évaluation du milieu de l'enseignement	103
6. DAM/RQD	114
6.1 Bilan global	114
6.2 RQD	114
6.3 DAM	122
Conclusion	128
Bibliographie	134
Annexes	137
Annexe 1. Canevas des entrevues DAM/RQD	137
Annexe 2. Canevas des entrevues Groupes de danse	138

INTRODUCTION

Ce rapport rend compte d'une recherche évaluative qualitative portant sur les mesures d'équité s'adressant aux artistes et travailleur.euse.s culturel.le.s dit.e.s de la diversité (personnes immigrantes ou racisées) ou issu.e.s des peuples autochtones. Cette dernière entend contribuer à mieux comprendre les facteurs d'exclusion des artistes et travailleur.euse.s dans le secteur de la danse (principalement montréalais), mais surtout - dans un contexte où, depuis quelques années, fleurissent des recommandations et de nouvelles pratiques issues du milieu, et la mise en place de mesures soutenues par les organismes subventionnaires - à identifier les stratégies prometteuses et les défis rencontrés par les organismes dans la mise en application concrète des mesures.

Le rapport est divisé en 2 grandes sections :

le cadre de la recherche et l'analyse des données recueillies grâce à des entrevues.

Partie 1

Cadre de la recherche

1. Présentation

1.1 Questions de recherche

Cette recherche a été élaborée à la demande de Diversité artistique Montréal (DAM) et du Regroupement québécois de la danse (RQD), et a été effectuée en collaboration avec ceux-ci. Elle consiste en une évaluation des mesures d'équité dans le milieu de la danse, mesures destinées aux artistes et travailleur.euse.s culturel.le.s issu.e.s de l'immigration, racisé.e.s ou autochtones. **Ce projet entend répondre à trois séries de questions :**

1

Quels sont les programmes et les politiques adoptés par les principaux organismes gouvernementaux de soutien aux arts ? Comment ceux-ci sont-ils mis en œuvre ? Quelles sont les mesures d'accompagnement proposées ?

2

Dans le milieu de la danse montréalais, quelles sont les mesures, initiatives ou pratiques jugées particulièrement efficaces ?

3

Quels ont été les obstacles rencontrés ? De quoi manque-t-on, mais surtout quels sont les défis vécus par le Regroupement québécois de la danse (RQD) et les autres organismes dans l'application concrète des mesures ?

1. 2 Groupes partenaires

Fondé en 2006, Diversité artistique Montréal (DAM) a pour mission de promouvoir l'inclusion et l'équité culturelle en accompagnant les artistes issu.e.s de l'immigration et racisé.e.s de toutes disciplines dans le développement de leur carrière et en sensibilisant et outillant l'écosystème culturel aux enjeux de la diversité ethnoculturelle.

Fondé en 1984, devant la nécessité de doter la danse québécoise d'une voix commune, le Regroupement québécois de la danse (RQD) rassemble et représente les individus et les organismes professionnels œuvrant dans le domaine de la danse afin de favoriser l'avancement et le rayonnement de l'art chorégraphique et de contribuer à l'amélioration des conditions de pratique de la danse.

1. 3 Problématique

Les sociétés contemporaines, en tant que sociétés d'accueil d'un nombre de plus en plus important de personnes issues de l'immigration et réfugiées, doivent repenser leurs pratiques d'accueil et leurs stratégies d'inclusion pour une représentation plus fidèle de l'ensemble des individus qui composent désormais le tissu social. Elles doivent également compter avec les personnes issues des communautés autochtones. Cette situation les oblige à devoir composer avec la redéfinition de leurs représentations, cultures et pratiques, et ce, de façon encore plus prégnante lorsque la nation a été à un moment ou à un autre impliquée dans l'entreprise coloniale. En témoigne d'ailleurs la tenue par le gouvernement du Québec du « Forum sur la valorisation de la diversité et la lutte contre la discrimination »¹ (5 décembre 2017), de même que la consultation de l'Office de consultation publique de Montréal, « Racisme et discrimination systémiques » (menée en 2019), organisée à la suite du dépôt d'une pétition de la société civile qui la réclamait. Les secteurs artistiques et culturels jouent ici un rôle fort important lié, entre autres, à la promotion d'une culture commune polymorphe et polyphonique, à la mise de l'avant, dans l'espace public, de représentations diversifiées et au soutien de personnes créatrices et travailleuses culturelles d'horizons variés. Ces enjeux décisifs depuis un peu plus d'une décennie dans les milieux artistiques et culturels (Gattinger et Saint-Pierre 2011) sont au cœur des revendications de nombreux acteurs et actrices et au fondement de nouvelles pratiques. De façon simultanée, ils sont explorés par les milieux de la recherche scientifique, communautaire et artistique (consultations, rapports, services divers) et les instances gouvernementales (adoption de politiques et de diverses mesures de soutien).

1. Initialement, le mandat avait été donné à la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ) de mener une consultation sur « la discrimination systémique et le racisme au Québec ». Assez rapidement, le gouvernement de Philippe Couillard a changé d'idée. Il a transformé le projet en forum organisé par le ministre de l'Immigration, M. Heurtel. Plusieurs organismes de défense des droits (dont DAM) ont vivement critiqué cette décision et ont organisé leurs propres consultations, et diverses activités de mobilisation.

Si, dans l'arène politique, le terme « racisme systémique » sème la controverse, la revue des travaux sur le sujet révèle que, pour beaucoup d'auteur.e.s (dont Ahmed 2016 ; Desmarais-Tremblay 2016 ; Pruneau 2015 ; Smith 2012 ; Vergès 2018), la situation actuelle est effectivement tributaire de l'histoire coloniale et de ses résonances actuelles, et qu'elle a un caractère systémique : « Le racisme systémique fait partie de la trame même de notre société – comme de bien d'autres – depuis des siècles. Ce n'est pas nous qui l'avons inventé ; mais nous en avons hérité » (Ligue des droits et libertés 2017 : 11). Quatre investigations récentes ont été menées afin de dresser un portrait de cette situation dans les milieux artistiques montréalais (DAM 2018 ; Uzel 2017 ; Jacob 2015 ; Pruneau 2015). On y révèle une « sous-représentation flagrante » des communautés ethnoculturelles et autochtones, de même qu'une plus grande « précarité financière » les concernant (Uzel 2017 : 7). Si la réalité est complexe et que les causes et les effets sont multiples, reste qu'il est urgent de « détecter les barrières souvent invisibles qui freinent l'inclusion et l'équité ethnoculturelle » (DAM 2018 : 8). Et, pour accéder aux milieux professionnels, ces barrières se situent principalement à trois niveaux : à celui de la reconnaissance des acquis et des compétences des artistes (comme les lieux de formation et de diffusion à l'étranger) ; à celui de la maîtrise des codes de ces milieux (comme la langue, la présentation du curriculum vitæ, le discours d'explicitation sur la pratique, la méconnaissance du système local et l'absence d'un réseau facilitateur) ; et enfin, au niveau de la définition même d'une pratique artistique professionnelle. Ce dernier aspect se décline sur le plan des codes esthétiques et formels, c'est-à-dire depuis la conception du processus et de la forme artistique légitime, jusqu'aux critères retenus pour déclarer quelqu'un « artiste professionnel ». S'il existe une loi au Québec qui balise cette question, il n'empêche que les milieux artistiques et culturels tiennent compte de quantités de critères pas toujours très explicites (Menger 2012) et que certains, entre autres ceux de l'excellence et la contemporanéité, engendrent de l'exclusion (DAM 2018 ; Uzel 2017 ; Jacob 2015 ; Pruneau 2015).

Dans une logique qu'on pourrait associer, dans le milieu universitaire, aux théories de la reconnaissance (Fraser 2005), au nom de l'équité et de la justice sociale, on formule une série de recommandations² qui visent à prendre acte de ce problème systémique, d'en reconnaître les causes, et de s'attaquer, d'une part, aux enjeux d'accès au milieu artistique et culturel pour les artistes et travailleur.euse.s (accès, reconnaissance professionnelle, présence équitable dans les lieux décisionnels, présence de programmes spécifiques de soutien, voire, le cas échéant, mises en œuvre de quotas, etc.), et d'autre part, aux enjeux plus larges et fondamentaux d'une représentation juste (quantitative et qualitative). Il s'agit donc d'aboutir à ce que

.....

2. Dans le détail, ces recommandations adoptent des logiques d'action diversifiées, les unes adaptatives, les autres proactives, certaines médiatrices. Elles oscillent aussi entre une insistance sur la responsabilité individuelle et l'action plus collective et institutionnelle.

les institutions et organisations culturelles et médiatiques offrent une représentation juste et équitable illustrant les réalités ethnoculturelles montréalaises, une représentation positive des personnes et des communautés racisées pour contrer la reproduction sociale des stéréotypes et préjugés, ainsi que des programmations artistiques, culturelles et médiatiques inclusives.
(DAM 2018 : 49)

En parallèle – mais pas uniquement puisque certaines des études ont elles-mêmes été initiées par ces instances –, le milieu institutionnel des arts et de la culture (instances gouvernementales, paragouvernementales, regroupements nationaux, organismes culturels et artistiques) s’est emparé de cette question, en en faisant, au fil du temps, une de ses priorités, et ce, tant au niveau fédéral³ ou provincial⁴ que municipal⁵. Cette tendance est aussi supranationale avec notamment la ratification de la Convention de 2005 pour la protection et la promotion de la diversité des expressions culturelles de l’UNESCO, dans laquelle le Canada a joué un rôle décisif, ainsi que la déclaration de Fribourg sur les Droits culturels qui promeut la protection de la diversité et des droits culturels au sein du système des droits de l’homme (2007). On encourage « l’équité culturelle par le biais de l’adoption de politiques, la mise en œuvre de chantiers de réflexion, puis la mise en place de divers programmes ».

L’équité culturelle est un concept qui affirme que les traditions, l’esthétique et les expressions de toutes les cultures ont une valeur égale. L’équité culturelle cherche à corriger les inégalités dont sont victimes les personnes issues de différentes cultures en identifiant, dans un premier temps, les déséquilibres historiques et actuels existants entre les divers groupements culturels, tout en reconnaissant et respectant les caractéristiques fondamentales qui distinguent ces groupements.
(CAC 2017)

Le milieu est actuellement assez proactif. Et c’est justement ici que s’insèrent ce projet de recherche et son originalité. Si, bien entendu, la recherche doit continuer à affiner la connaissance et la compréhension des causes du problème et ses manifestations

3. Le Conseil des arts du Canada a, notamment, adopté un « engagement spécifique envers l’équité » (<https://conseildesarts.ca/engagements>).

4. L’objectif 2.1 du Plan d’action gouvernemental en culture 2018-2023 est de « favoriser la diversité des formes d’expression artistique et culturelle » (https://cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/adm/min/culture-communications/publications-adm/plan-action/TA-PAGC1823_Synthese.pdf).

5. Il s’agit d’un des principes moteurs de la Politique de développement culturel 2017-2022 de la Ville de Montréal : « l’inclusion et l’équité, afin d’assurer que l’ensemble des artistes professionnels de Montréal, en particulier ceux issus de la diversité culturelle, puissent contribuer à leur pleine mesure au développement de la ville » (<http://ville.montreal.qc.ca/culture/politique-de-developpement-culturel-2017-2022>). Le Conseil des arts de Montréal en a aussi fait le cœur de son action dans ses plans stratégiques depuis 2012 (<https://www.artsmontreal.org/fr/nouvelles/2017-10-05/plan-strategique>).

concrètes, la transformation des pratiques et des mentalités serait facilitée par l'analyse de la mise en œuvre déjà concrète de certaines mesures, en soulignant, d'une part, ce qui fonctionne (les pratiques opérantes qui en découlent), mais aussi les défis rencontrés. On est ici face à un milieu en mouvement, et pour soutenir et accompagner les transformations en cours, il faut comprendre et évaluer le processus de mise en application des mesures – souvent facilitées par des initiatives gouvernementales qui percolent, de niveau en niveau, jusque dans les organismes de base⁶.

Ce projet ambitieux ne peut évidemment pas être mené dans le cadre restreint de la demande PAFARC. Il s'agit ici de proposer une première étude qui se concentre sur un seul secteur artistique sur un territoire restreint : la ville de Montréal. Pourquoi le milieu de la danse ? Parce que c'est l'un des secteurs non seulement proactifs sur cette question (voir Jacob 2015), mais aussi un de ceux dont les liens avec DAM sont les plus étroits et qu'il collabore régulièrement avec le RQD et ses membres : formations, monitorat, mentorat, etc. Il y avait trois raisons à ce choix : la relation déjà instaurée, susceptible de faciliter une enquête abordant un sujet délicat en raison des débats qu'il suscite (mais aussi des malaises découlant de la nécessité d'explicitier nommément les défis rencontrés) ; la garantie d'avoir des lieux de cueillette de données riches (notamment au niveau des pratiques opérantes) ; ainsi que la possibilité pour DAM et le RQD d'inclure une évaluation de leur propre contribution.

1.4 Méthodologie

Cette recherche est de nature exploratoire et qualitative (Paillé 2006 ; Huberman et Miles 1991). Elle adopte également la forme d'une analyse évaluative de quatrième génération (Guba et Lincoln 1989) qui vise « à radicaliser les éléments potentiellement les plus novateurs de certaines orientations et [à] contribuer à l'examen critique de leur opérationnalisation » (Corin 1995 : 34). Ce type d'évaluation est formatif et participatif (Jacob 2012). Il s'agit d'un exercice de réflexion collective continue qui répond d'abord aux besoins du milieu, même si des chercheur.e.s extérieur.e.s sont impliqué.e.s et que la recherche contribue également au développement général du savoir. Le partenariat entre les chercheur.e.s universitaires et les acteurs et actrices du milieu est fondamental. Le modèle proposé repose aussi sur les quatre principes reconnus par le Réseau québécois de recherche partenariale en économie sociale (RQRP-ÉS 2007) : participation, transparence, autonomie et réflexivité.

Une double stratégie de collecte de données a été adoptée. En premier lieu, une recherche documentaire a couvert les ouvrages et articles scientifiques sur la question,

6. En fait, le gouvernement s'inspire souvent d'initiatives de la société civile et agit sous les pressions de cette dernière. Cela dit, en retour, c'est lui, du moins dans le milieu artistique et culturel, qui détermine le cadre général d'intervention et qui octroie les moyens d'y parvenir. De là le fait que nous devons, dans cette recherche, inclure la mise en œuvre des mesures en tenant compte des ministères et conseils des arts, des regroupements disciplinaires ou liés aux missions des organismes, puis des organismes.

permettant d'affiner le cadre théorique adopté et d'analyser les résultats obtenus. Elle a compris la documentation réalisée par les principaux bailleurs de fonds du domaine culturel liée à notre sujet : politiques, délimitation des programmes, rapports d'activités, rapports de journées de réflexion, consultations, etc. Ceci nous a permis de dresser un portrait des mesures mises en œuvre, mais aussi du discours qui les accompagne (**voir la section 2**).

En second lieu, puisque nous nous intéressons à la mise en œuvre concrète des mesures, cette stratégie a dû s'accompagner d'entrevues : d'une part pour préciser le tour et l'effectivité des mesures adoptées, d'autre part pour saisir de la façon la plus fine possible leur mise en œuvre. À titre d'exemple, aucun organisme ne documente les défis rencontrés dans la planification de sa programmation, dans la constitution des membres des comités de sélection ou de ceux de leur conseil d'administration (**voir la section 3 pour une explicitation du corpus**).

Au niveau de l'analyse des données, l'analyse de discours nous a permis de traiter le matériel recueilli. Celui-ci a fait l'objet d'une analyse thématique réalisée en fonction de nos objectifs et de notre cadre d'analyse, tout en restant sensibles et ouvert.e.s à l'émergence de nouveaux éléments. Nous avons adopté une approche qui laisse une large place à l'induction, grâce à une démarche itérative. Les phases d'entrevues, de même que celles de codification et d'analyse, se sont chevauchées, chacune des étapes devant alimenter et orienter les autres.

Le projet a été soumis au comité d'éthique de l'UQAM pour approbation (4049_e_2020).

1.5 Difficultés rencontrées

Entamée en janvier 2020, la réalisation de cette recherche a pris le double du temps prévu à cause de nombreuses réunions supplémentaires de son comité d'encadrement, en plus de la nécessité de nombreux réajustements.

Il y a plusieurs raisons à cela. La surcharge de travail de la professeure a été accentuée par la pandémie, puisqu'elle exerçait des fonctions de direction des programmes de 1er cycle dans son département et qu'elle a donc été très mobilisée par les ajustements à instaurer à l'Université. La pandémie a également ralenti la réalisation des entrevues, d'abord puisque, pendant quelques mois, il n'était pas permis de les tenir, puis parce que les groupes de danse étaient eux-mêmes débordés. Enfin, les deux groupes à l'initiative de la recherche ont vécu des crises internes liées à la problématique de cette recherche (voir section 9) entraînant le remplacement des deux directions générales et de plusieurs employé.e.s, des périodes de flottement et des réorganisations. Comme il s'agit d'une recherche partenariale, il a fallu, les deux fois, laisser du temps aux organismes pour revalider leur désir et leur besoin de mener cette recherche, pour revoir la composition de notre comité d'encadrement et réajuster les orientations de

la recherche et son corpus - entre autres, il y a eu plus d'entrevues menées avec les travailleurs et travailleuses des deux partenaires afin de tenir compte des réorientations.

Nous souhaitons d'ailleurs remercier trois personnes qui ont été très impliquées dans l'élaboration de la première mouture de la recherche et dans les premiers mois de sa mise en œuvre en siégeant au comité d'encadrement : Jérôme Pruneau, ancien directeur général de DAM, Alida Esmail, ancienne responsable du volet recherche de DAM, et Fabienne Cabado, ancienne directrice du RQD. Un grand merci également à Amélie Tintin qui a été impliquée lors de son intérim à la direction générale de DAM (durant quelques mois en 2021-2022).

2. Revue des travaux sur le sujet (définitions/ évolutions/ programmes existants)

Cette synthèse présente un état des lieux des pratiques d'inclusion au sein des institutions culturelles. Une première phrase de la revue des travaux spécialisés a eu lieu en 2019 et 2020 en amont de la demande de subvention, puis quelques mois plus tard afin d'aider à la réalisation des entrevues. Elle comprend une section analytique et une section plus descriptive des programmes et mesures. S'ajoute à cela une mise à jour réalisée durant l'hiver 2023. Celle-ci permet de voir que la situation continue d'évoluer rapidement, que de nouvelles préoccupations sont perceptibles dans les orientations et les prises de position des trois paliers gouvernementaux et que les mesures adoptées sont enrichies et améliorées selon les critiques formulées par le milieu.

La plupart des références disponibles sur le sujet sont des rapports de recherche, des rapports annuels d'activités, des plans d'action, des politiques internes, des descriptions de programmes, des mémoires et des chartes. À la lecture de ces documents, on remarque plusieurs transformations historiques et politiques qui se traduisent notamment par une diversité des pratiques et des actions, que tentent de mettre en application les organismes étudiés. Ainsi, plusieurs éléments constitueront ce document, à commencer par l'univers sémantique de l'équité et de ses différentes définitions opératoires ainsi que les pratiques énoncées en tant que telles, et ce, au niveau des trois paliers gouvernementaux à travers un intervalle d'environ dix ans.

2.1 Les mots importants

Nous retrouvons pratiquement partout (aux niveaux fédéral, provincial et municipal) l'importance de situer la notion d'inclusion et l'ensemble du vocabulaire qui la sous-tend (racisme, intersectionnalité, inclusion, diversité...). Cependant, nous remarquons que quelques différences subsistent, car les documents recensés comportent des éléments d'analyses tantôt antiracistes, tantôt intersectionnels et parfois même décoloniaux dans la façon d'aborder les enjeux liés à l'inclusion, sans toutefois les nommer explicitement. En effet, l'univers sémantique de ces enjeux varie d'un organisme à l'autre. Parmi les documents qui font une place aux définitions et aux concepts, nous comptons, entre autres, ceux rédigés par les différents conseils des arts, de même que trois études réalisées par des chercheur.e.s : *Diversité des pratiques professionnelles de la danse à Montréal. Rapport final* (décembre 2014) ; *C'est vital. Portraits dynamiques de la production culturelle autochtone en milieu urbain au Québec* (2016) ; et *Pratiques professionnelles en arts visuels issues de l'autochtonie et de la diversité à Montréal* (juin 2017).

2.1.1 PALIER FÉDÉRAL

Dans le document *Conseil des arts du Canada. Politique en matière d'équité* (avril 2017), cinq pages sont consacrées aux définitions et aux concepts du Conseil des arts du Canada (CAC). Se dessine à travers cette section un modèle, sans trop de surprise, multiculturaliste, qui ne reconnaît pas de culture majoritaire mais bien une coexistence de plusieurs cultures et de plusieurs langues. En effet, la perspective multiculturaliste est perceptible dans les définitions d'équité culturelle et de diversité culturelle qu'expose le CAC, à savoir qu'il s'agit d'un « concept qui affirme que les traditions, l'esthétique et les expressions de toutes les cultures ont une valeur égale » (p. 5), et que la diversité culturelle « entend la présence, l'expression et la participation de personnes et de collectivités différentes qui coexistent au sein de la culture partagée de la société » (p. 7).

Sans la nommer explicitement, plusieurs passages renvoient à une notion d'intersectionnalité, par exemple, lorsque le CAC énonce que les groupes visés par l'équité appartiennent à des

communautés pouv[ant] aussi être pénalisées à cause de discrimination rattachées à l'âge, l'origine ethnique, un handicap, une situation économique désavantageuse, le sexe, l'orientation sexuelle, la nationalité, la race, la religion et le statut transidentitaire, etc. [qui plus est, cela] est aggravé davantage lorsque ces caractéristiques coexistent et s'entrecroisent. (p. 6)

Le CAC reconnaît également une dimension systémique au racisme. Il souligne le passé colonial du Canada en employant des mots tels que conquête, colonisation et domination culturelle dans sa définition de l'équité culturelle et il insiste sur le fait que les inégalités sont souvent le résultat de ces réalités historiques coloniales.

Il affirme également être à l'affût de l'évolution de la situation et clame son désir de s'ajuster rapidement afin de contribuer à atteindre l'équité :

[d]e futures initiatives ou interventions ciblées pourraient également être mises sur pied en fonction de l'évolution de la législation, des recherches ou des analyses menées auprès de groupes qui font face à des inégalités en raison de leur âge, de leurs désavantages socioéconomiques, de leur sexe ou identité sexuelle, ou de leur région géographique. (p. 6)

2.1.2 PALIER PROVINCIAL

Toujours en lien avec l'univers sémantique qui constelle la diversité et l'inclusion, le Conseil des arts et des lettres du Québec (CALQ) a, dans une période sensiblement similaire à celle du document précédent, présenté quelques définitions pouvant encadrer les logiques d'action de l'organisme. Dans sa courte publication (de quatre pages au total) intitulée Plan d'action pour la diversité culturelle 2016-2019 du Conseil des arts et des lettres du Québec, le CALQ dédie un petit encadré aux termes « diversité culturelle », « minorité visible », ainsi qu'à l'expression « Québécois des communautés culturelles ». Étant donné que le document agit comme une feuille de route qui se veut efficace, et qu'il est assez succinct, cela laisse peu de place à des définitions étoffées. Ainsi, dans ses tentatives de définitions, le CALQ reprend la *Loi fédérale sur l'équité en matière d'emploi* pour définir la minorité visible, par exemple. Dans cette loi, ce terme renvoie aux « personnes autres que les Autochtones, qui ne sont pas de race blanche et qui n'ont pas la peau blanche » (p. 4). Il en va de même pour les termes susmentionnés. Cela nous porte à croire que le CALQ est, au regard des autres organismes étudiés, moins volubile sur la question.

2.1.3 PALIER MUNICIPAL

Le Conseil des arts de Montréal (CAM) met à la disposition des internautes huit documents portant spécifiquement sur la question des arts autochtones et de la diversité culturelle. Sur ces huit documents, cinq ont une section vouée aux définitions, à savoir la *Politique de promotion et de développement de la diversité culturelle dans les arts 2006-2010*, le *Plan d'action pour la diversité culturelle dans les arts 2012-2015*, le rapport final *Diversité des pratiques professionnelles de la danse à Montréal* (décembre 2014), l'étude *C'est vital. Portraits dynamiques de la production culturelle autochtone en milieu urbain au Québec* (2016) ainsi que l'étude *Pratiques professionnelles en arts visuels issues de l'autochtonie et de la diversité à Montréal* (juin 2017) ; parmi ceux-ci, deux traitent expressément des arts autochtones.

Dans la *Politique de promotion et de développement de la diversité culturelle dans les arts 2006-2010*, on définit autant de termes que diversité culturelle, communautés ethnoculturelles, minorités visibles, excellence, professionnalisme et interculturalisme. D'emblée, une différence importante entre le CAM et le CAC s'établit dans la définition de la diversité culturelle. Contrairement au CAC, dont le modèle politique est, rappelons-le, davantage multiculturaliste, le CAM, lui, emprunte une vision interculturaliste, qui reconnaît les statuts minoritaire et majoritaire d'une nation. Ce faisant, le CAM formule la diversité culturelle de la manière suivante :

[t]oute la population québécoise fait partie de la diversité culturelle, que l'on soit identifié à la majorité ou à des minorités. [...] les immigrants proviennent depuis quelques années de pays de plus en plus diversifiés auxquels sont identifiées entre autres les minorités visibles. (p. 10)

À partir de cette dernière définition, il est possible de constater que, tout en étant attaché à une conception pluraliste (minorités visibles) de la société, le CAM exprime simultanément un modèle politique qui insère la spécificité culturelle du Québec – « toute la population québécoise fait partie de la diversité culturelle » – et une vision inclusive des membres issus de la diversité ethnoculturelle. Dans le même ordre d'idées, un flou relatif s'installe dans la définition des communautés ethnoculturelles car on y lit que le terme en lui-même ne fait pas l'unanimité et que les chiffres démographiques changent en fonction des définitions données. À cet effet, selon les statistiques de 2001 de la Direction des affaires interculturelles de la Ville de Montréal, les deux groupes issus de l'immigration les plus importants en taille sont les Italien.ne.s et les Haïtien.ne.s. Or notons que les seconds appartiennent à une minorité visible, et les autres non, et qu'en ce sens leur inclusion se fera en fonction de réalités vécues bien différentes. En considérant dans sa définition uniquement les personnes nées hors du Canada, le terme communautés ethnoculturelles, tel que proposé par la Direction des affaires interculturelles de la Ville de Montréal, élude non seulement l'expérience du racisme (aussi subi par les personnes issues de l'immigration de deuxième génération par exemple) en dés-ethnicisant la catégorie, mais également aux vécus des personnes autochtones. Ce sont peut-être les raisons pour lesquelles l'utilisation des termes immigrants, minorités visibles et Autochtones est privilégiée par le CAC. Toujours dans la *Politique de promotion et de développement de la diversité culturelle dans les arts 2006-2010*, le CAM circonscrit le terme minorités visibles de la même manière que le CALQ (voir plus haut).

Cette politique de promotion s'intéresse aussi à la notion d'excellence et la définit comme suit :

[l]a recherche de l'excellence implique un jugement, une classification et une hiérarchie, une comparaison avec un modèle intimement liée à une culture et à son système de valeur sur lesquels se fondent les critères d'évaluation. (p. 11)

Par cette définition, le CAM reconnaît sa positionnalité et fait naître un potentiel déplacement du regard qui pourrait être à la source d'un changement de pratiques dans ses processus d'évaluation. Cela rend compte du principe selon lequel le racisme peut et pourra compter, pour sa (re)production, sur un mythe méritocratique et, de fait, *color-blind*, ce qui permet aux systèmes d'exclusion structurés sur une base ethnoculturelle d'opérer sans être repérés. Aussi, fait intéressant, dans sa définition de « professionnalisme », le CAM se distancie de la définition fournie par la *Loi sur le statut professionnel des artistes des arts visuels, des métiers d'art et de la littérature* (L.R.Q., c. S-32.01) et la *Loi sur le statut professionnel et les conditions d'engagement des artistes de la scène, du disque et du cinéma* (L.R.Q. c. S-32.1). Il définit ainsi l'artiste professionnel :

tout artiste qui, ayant acquis sa formation de base par lui-même ou grâce à un enseignement ou les deux, crée ou interprète des œuvres pour son propre compte, possède une compétence reconnue par ses pairs dans sa discipline et signe des œuvres qui sont diffusées dans un contexte professionnel. (p. 11)

Avec cette définition, le CAM élude l'aspect d'autoformation de l'artiste, ne retenant que la formation professionnelle, et il ajoute que l'artiste doit en plus recevoir une rémunération pour les œuvres réalisées. En opérant ces distinctions, simultanément et paradoxalement, le CAM exclut certaines personnes alors que son document désire les inclure. Il pourrait être intéressant de savoir quelles sont les formations professionnelles reconnues au regard des problématiques liées aux reconnaissances des diplômes et des compétences des personnes issues de l'immigration. Finalement, la politique se termine avec le terme « interculturelisme », repris de la publication du Gouvernement du Québec intitulée *Au Québec pour bâtir ensemble* (1990). Il est formulé comme étant

une société dans laquelle le français est la langue commune de la vie publique ; une société démocratique où la participation et la contribution de chacun sont attendues et valorisées ; une société pluraliste ouverte aux multiples contributions à l'intérieur des limites imposées par le respect des valeurs démocratiques fondamentales et la nécessité d'échange intercommunautaire.

Le CAM ajoute également l'idée d'un contrat moral entre les personnes nouvellement arrivées et la société d'accueil pour l'établissement d'une culture publique commune. Ce passage témoigne donc que les diverses valeurs culturelles qui composent Montréal sont compatibles. L'ensemble des définitions qui constituent la politique rend visible un paradoxe : celui de la majorité minoritaire, dans une perspective fédérale.

Avec le *Plan d'action pour la diversité culturelle dans les arts 2012-2015*, le CAM consacre sa dernière page à des définitions. Dans ce document, il ne s'agit pas tant d'un glossaire que d'un survol de l'état des lieux par rapport à un état souhaité : une réelle diversité et équité culturelles. Ce document n'est pas radicalement différent de la *Politique de promotion et de développement de la diversité culturelle dans les arts 2006-2010*, produite deux ans plus tôt. Outre le fait qu'il s'apparente à un diagnostic posé sur soi, la différence majeure consiste en l'ajout de cette assertion à la définition d'excellence : « une comparaison avec un modèle, le plus souvent occidental, qui ne convient pas toujours » (p. 15). Donc, non seulement on dit de l'excellence qu'elle est étroitement liée à une culture donnée et à son système de valeurs, mais qu'en plus il s'agirait la plupart du temps de la culture occidentale qui, elle, n'est pas forcément adaptée.

Toujours en lien avec le vocabulaire, l'étude *Diversité des pratiques professionnelles de la danse à Montréal* (2014) renferme quant à elle un glossaire d'une page, et elle est bien différente des autres documents étudiés puisqu'elle s'intéresse spécifiquement au milieu professionnel de la danse. La notion de diversité culturelle est la seule notion commune aux autres documents, toutes les autres ont attiré au champ d'action : la danse. Prenant une tout autre tournure, la diversité culturelle s'en retrouve assez rétrécie, car il s'agirait, dans ce document, d'une « reconnaissance [qui] désigne notamment, mais pas exclusivement, les danses non occidentales, celles des Premières Nations et celles des populations des minorités visibles » (p. 34). Nous voilà devant une définition somme toute très contextualisée.

Dans l'étude *C'est vital. Portraits dynamiques de la production culturelle autochtone en milieu urbain au Québec* (2016), ce sont les termes production culturelle, autochtone, guérison, réconciliation, reconstruction culturelle, tradition et occidental qui sont définis, alors que chaque terme ruisselle dans le suivant. Ils sont également précédés d'un court préambule sur le caractère partiel et insuffisant des définitions, défi rencontré lorsque vient le temps d'aborder les réalités et les enjeux autochtones. Les productions culturelles telles que définies dans ce document « réfèrent à toute manifestation culturelle » (p. 14). Cette vision large de la production culturelle comprend, en plus de ce qui est déjà reconnu par les institutions occidentales, les divertissements, le mode de vie, les médias, le partage des savoirs traditionnels, la créativité, l'innovation ainsi que les réalisations de producteurs et productrices qui s'identifient eux-mêmes ainsi (p. 14). Ce qui a pour conséquence, non seulement de déhiérarchiser les pratiques, mais aussi d'ouvrir davantage la notion de professionnel.le.s et par là-même d'être plus en phase avec les réalités de ces personnes. Ensuite, le terme autochtone est défini comme « une diversité de nations et communautés ancrés dans les territoires qu'ils occupent depuis des millénaires, qui se rejoignent sommairement dans leur système de pensée et de valeurs, fondées sur des idéologies et ontologies relationnelles » (p. 14, puisé dans Bird-David 1999 ; Clammer *et al.* 2004). De plus en plus reconnue depuis les dépôts des rapports de la Commission royale sur les communautés autochtones (1996), portant sur la politique gouvernementale à l'égard des Premières Nations, et celui de la Commission de vérité et réconciliation (2015), dont le but est de faciliter la réconciliation entre les anciens élèves des pensionnats, leurs familles, leurs communautés et toutes et tous les Canadien.ne.s, la notion de guérison se rapporte à

des processus personnels et collectifs qui permettent de confronter les blessures associées à la colonisation, aux politiques d'assimilation forcée, au génocide culturel et au racisme perpétré historiquement et encore aujourd'hui par l'État et la société dominante. (p. 15)

Ici la question coloniale est explicitement présentée dans sa dimension structurelle et structurante. Le terme réconciliation reprend quant à lui la définition de la Commission de vérité et réconciliation du Canada.

La réconciliation consiste à établir et à maintenir une relation de respect réciproque entre les peuples autochtones et les non-autochtones dans ce pays. Pour y arriver, il faut prendre conscience du passé, reconnaître les torts qui ont été causés, expier les causes et agir pour changer les comportements. Nous n’y sommes pas encore arrivés. La relation entre les peuples autochtones et les peuples non-autochtones n’en est pas une de respect mutuel. Mais nous croyons qu’il est possible d’y arriver, et nous croyons qu’il est possible de maintenir une telle relation. (p. 15)

Poursuivons avec la notion de reconstruction culturelle étayée dans l’étude comme « une réponse au génocide culturel où il importe de reconstruire, revaloriser, revitaliser, réconcilier et réapproprier des cultures autochtones, et ce, avec créativité et respect des cultures ancestrales, tout en considérant les réalités contemporaines » (p. 16). Enfin, ce document d’importance pour la recherche apporte une dernière définition, celle de ce qui est occidental, et qui est décrit de la manière suivante :

les systèmes de valeurs propres aux sociétés occidentales [...] sont l’assise des systèmes politiques, économiques, sociaux et culturels dominants en Amérique du Nord et en Europe. Le concept d’Occident s’appuie généralement sur l’idée d’une civilisation commune, héritière de la civilisation gréco-romaine dont est issue la société occidentale moderne. (p. 16)

Qui plus est, « [s]on emploi actuel sous-entend une distanciation hiérarchique avec le reste du monde ou avec plusieurs autres zones culturelles et géopolitiques du monde » (p. 16-17). C’est donc à travers des schèmes catégorisant (binaires) de la pensée occidentale que sont (re)produites l’altérité et l’infériorité des minorités. Ce glossaire souligne donc l’importance, dans la reconstruction culturelle, que les producteurs et productrices culturels autochtones naviguent entre deux mouvements simultanés : d’une part, en effectuant une critique des relations passées et présentes entre autochtones et allochtones, et d’autre part, en se reconstruisant culturellement avec leurs stratégies et modalités propres.

Dans l’étude *Pratiques professionnelles en arts visuels issues de l’autochtonie et de la diversité à Montréal* (juin 2017), Jean-Philippe Uzel définit les termes « diversité culturelle » et « autochtonie » afin d’éviter, comme il l’écrit, toute confusion dans l’usage du vocabulaire et des concepts (p. 15). Dans une portée théorique plus grande que tous les documents recensés jusqu’à maintenant, il distingue deux conceptions

de la diversité culturelle : l'une large et universelle, l'autre plus étroite et employée surtout dans le cadre de politiques publiques d'inclusion des minorités culturelles. En effet, la conception qui se veut universelle de la diversité culturelle, celle théorisée par Claude Lévi-Strauss (1951), celle au cœur de la Convention pour la protection et la promotion de la diversité des expressions culturelles de l'UNESCO (2005) (p. 16), est plus flottante et inhérente à la culture des humanités dans son sens le plus large. Cette conception, qui serait un but à atteindre selon Jérôme Pruneau, cité dans le document, est par essence paradoxale car elle travaille à sa propre disparition tout en faisant un travail de reconnaissance et de visibilité de la diversité de tout le monde. Si bien qu'il serait souhaitable que « le Noir soit vu et considéré en tant que personne, non en tant que Noir » (p. 16, citant Pruneau). Il s'en dégage un courant selon lequel la diversité culturelle ou l'ethnicité, « l'Autre », doit être envisagée comme un construit social et non comme un fait immuable.

Pour autant, cela ne signifie pas qu'il faille délaissier les effets de classement, de stratification et de hiérarchisation, tous bien réels. C'est pourquoi la diversité culturelle résonne tout autrement dans les politiques et dans la discrimination positive. En ce sens, les politiques de correction des inégalités existent et s'éloignent du même coup de la conception large et universelle définie plus haut. Reprenant la définition de la diversité culturelle par le CAM, pour ensuite en faire un examen critique, l'étude d'Uzel (2017) définit la diversité culturelle de la manière suivante :

la diversité culturelle fait référence aux différentes minorités de la société et à leur apport à la culture commune. Dans le présent contexte, la diversité culturelle dans les arts concerne essentiellement la participation des artistes de ces minorités à la vie culturelle de Montréal. L'inclusion de la diversité culturelle est fondamentalement une question d'équité pour permettre à ces artistes d'avoir le même accès aux ressources et les mêmes chances d'être reconnus, de contribuer et de s'épanouir que ceux de la majorité. (p. 17)

Cette définition concerne davantage les relations interculturelles (majorité et minorités) ainsi que les processus d'intégration et de rétention de l'ethnicité dans les arts, et plus largement, dans la société. Loin d'être parfaite, on peut s'en distancier de façon critique en y ajoutant les *dits* de la diversité, révélant les limites de la catégorisation (p. 18). Pour la compréhension des écrits, l'étude définit les communautés culturelles ou les minorités ethnoculturelles comme « les personnes ayant une origine autre que canadienne, québécoise, française, britannique ou autochtone » (p. 18), et les minorités visibles comme « les personnes, autres que les Autochtones, qui ne sont pas de race blanche ou qui n'ont pas la peau blanche » (p. 18, repris de Statistique Canada).

Tout comme dans l'étude *C'est vital. Portraits dynamiques de la production culturelle autochtone en milieu urbain au Québec* (2016), l'autochtonie est définie de façon englobante : elle recouvre tout artiste qui se définit comme autochtone et réside à Montréal, qu'il soit originaire ou non du Québec ou du Canada (p. 20). Il s'agit d'un choix plus inclusif que ce qu'entendent les gouvernements puisque ceux-ci ne reconnaissent que les personnes inscrites au Registre des Indiens du ministère des Affaires autochtones et du développement du Nord canadien ou encore, au Québec, que les membres des Premières Nations et les Inuit, excluant les communautés métisses historiques.

Au vu de l'importance qu'accordent les différents documents aux définitions, parfois non unifiées, il nous paraissait important de y intéresser. En effet, ce sont ces termes qui constellent les enjeux et qui permettent du même coup à l'ensemble des institutions étudiées d'interagir, notamment par des pratiques. Le vocabulaire agit donc comme la porte d'entrée d'un système symbolique, discursif et institutionnel où l'exclusion, parfois nommée, tout comme les figures de minorités qu'il a enfantées, a pris des formes qui, bien que variables selon les documents, sont finalement compréhensibles à travers le prisme de l'histoire, et notamment l'histoire coloniale.

2.2 Les bonnes pratiques et leur efficacité

Si la recension des écrits a fait ressortir des distinctions entre les différents paliers, notamment par le vocabulaire employé, elle a également montré ce qu'ils avaient de commun. En effet, on constate que les principales récurrences sont la reconnaissance et l'accessibilité.

2.2.1 RECONNAISSANCE

La reconnaissance est multidimensionnelle et de plus en plus discutée dans le champ de l'éthique, mais également dans les institutions culturelles. Pour qui veut bien s'y attarder, elle est une attitude, voire un devoir, celui d'identifier puis de nommer un problème, processus qui passe généralement par une compréhension de l'histoire. La reconnaissance déplace le regard en ouvrant le champ des pratiques et en ne niant pas l'expérience (professionnelle) des artistes dit.e.s de la diversité ou autochtones. Présente dans plusieurs des définitions que nous avons mentionnées ci-dessus, la reconnaissance renvoie à plusieurs modes d'être et d'action, et constitue un point de départ important lorsqu'il s'agit d'enjeux liés à l'inclusion.

Au CAC, nous retrouvons la dimension de reconnaissance surtout au travers de son programme de financement intitulé « Créer, connaître et partager : arts et cultures des Premières Nations, des Inuits et des Métis », et notamment de ses principes directeurs qui sont, entre autres, les suivants :

- le respect de la vision du monde et des droits des peuples autochtones, énoncés dans la Déclaration des Nations unies sur les droits des peuples autochtones (2007) ;
 - la reconnaissance de la place distincte et unique des artistes inuits, métis et des Premières Nations, en tant que créateurs, interprètes, traducteurs et porteurs d'une tradition culturelle autochtone, de même que de leur contribution unique à l'identité culturelle canadienne ;
 - la reconnaissance et le soutien de pratiques artistiques traditionnelles et contemporaines des artistes inuits, métis et des Premières Nations ;
 - l'appui à un paysage artistique canadien qui est profondément imprégné des perspectives, des voix, des anecdotes, des luttes et de l'esthétique des Premières Nations, des Inuits et des Métis ;
 - la reconnaissance du caractère distinct et unique de nombreuses communautés autodéterminées inuites, métisses et des Premières Nations ;
 - la reconnaissance d'un large éventail de praticiens des milieux artistique et culturel des communautés inuites, métisses et des Premières Nations.
- (Conseil des arts, site Internet)

La reconnaissance multiniveau des visions, des savoirs, des contributions et des pratiques des communautés autochtones fait partie d'une démarche jugée essentielle puisqu'elle représente une marque de respect à leur égard. Il s'agit de l'amorce pouvant mener à l'établissement de relations saines et réciproques, étape indispensable pour l'inclusion. Nous retrouvons également cette idée dans l'étude *Pratiques professionnelles en arts visuels issues de l'autochtonie et de la diversité à Montréal* (2017), soutenue par le CAM, qui stipule dans ses recommandations que les « arts autochtones, dans toute leur variété, [devraient être] une composante centrale et fondatrice de l'identité artistique montréalaise » (p. 68). Le CAM entend aussi « favoriser la reconnaissance des artistes issus de la diversité et des artistes autochtones auprès des associations professionnelles (RAAV, CARFAC, CMAQ, CQAM...) » (p. 67). Idem pour le *Plan d'action pour la diversité culturelle dans les arts de 2012-2015* avec son objectif de « contribuer à faire reconnaître les compétences des artistes issus de l'immigration » (p. 10).

La reconnaissance réside également dans l'importance d'identifier le problème dans sa dimension systémique et persistante. Nommer et interroger les savoirs eurocentrés et les pratiques en découlant sont d'excellents outils pour changer, voire déconstruire les inégalités encore présentes dans les institutions. Les conseils reconnaissent les limites du système, voire de leur propre action, et doivent identifier des objectifs pour y répondre.

Voici, par exemple, les objectifs associés à la reconnaissance identifiés dans le document de la recherche menée par DestiNATIONS, *C'est vital. Portraits dynamiques de la production culturelle autochtone en milieu urbain au Québec* (2016) :

A. Favoriser la création et supporter des structures de reconnaissance des productions culturelles autochtones par les productrices et les producteurs culture.l.e.s autochtones elles-mêmes.

B. Reconnaître et respecter le mode de vie traditionnel en forêt et les opportunités de création en nature, c'est-à-dire toute la chaîne de production, de l'équipement de transport, de campement et de chasse, à la relation - spirituelle - aux êtres prélevés (animaux, plantes, minéraux...), aux relations sociales dans le territoire (ex. complémentarité - genrée - des rôles et des tâches, respect des expérimentés/ aînés), aux savoirs et techniques de prélèvement, de nettoyage, de préparation, de conservation, d'utilisation, aux savoirs et techniques de confection ou d'expression des « produits » culturels et aux modalités d'usage/vente/diffusion/transmission. « La culture est un tout, c'est un cycle ».

C. Reconnaître que les cultures autochtones sont fondamentalement distinctes et que leurs pratiques leur sont propres.

D. Développer des mécanismes de reconnaissance et de protection des patrimoines culturels autochtones au Québec. Voir le modèle ou les politiques culturelles autochtones en Colombie-Britannique.

E. Instaurer des mesures pour augmenter et encourager la présence, la participation et la place d'Autochtones dans les instances qui impliquent les projets de productions culturelles autochtones. Ceci va aussi pour le financement.

F. Inviter les porteurs et porteuses culturelles, les productrices et producteurs culturelles et les communautés autochtones à participer à la détermination des démarches administratives de gestion de leurs projets. Ceci va aussi pour le financement.

G. Reconnaître et respecter le rôle des gardiennes et des gardiens des savoirs des cultures autochtones - souvent des Aînées et des Aînés.

H. Reconnaître que la production culturelle peut également être un processus de guérison. (p. 50-51)

À la lumière de ce dernier élément, il semble que la dimension de reconnaissance permet à tout le moins de révéler l'ampleur des défis qu'exigent l'équité culturelle et la justice raciale. Il semble également que la notion de reconnaissance peut couvrir à elle seule un éventail d'aspects, lesquels espèrent plus aisément orienter l'action pour réduire les injustices que vivent les artistes dit.e.s de la diversité ou autochtones sur le plan culturel et statutaire.

2.2.2 ACCESSIBILITÉ

La revue des écrits révèle que la reconnaissance est importante, mais qu'elle doit s'accompagner de gestes concrets et constants en vue de l'inclusion et de la décolonisation du secteur culturel. Il faut que les institutions soient en mesure de conditionner les possibilités de sorte qu'elles répondent aux besoins des gens à qui elles s'adressent. L'accessibilité, la vraie, celle d'une réelle justice et équité, doit dépasser les efforts symboliques et se concrétiser. Les trois conseils ciblent, par exemple, des mesures spécifiques d'accompagnement des artistes et travailleurs et travailleuses dit.e.s de la diversité ethnoculturelle et des communautés autochtones. Non seulement les mesures d'accompagnement à ces personnes doivent être mises en œuvre, mais également évaluées en fonction de leur efficacité, afin d'assurer une sincère inclusion, une rétention et une progression équitable au sein des institutions. Cette dimension autoévaluatrice des mesures révèle que les intentions sont, au final, très peu de choses aux côtés des effets. L'effectivité, la mesurabilité, la réussite ou l'insuccès et le suivi des bonnes pratiques est ce par quoi il est possible de voir comment et à quel point les institutions jouent ou non un rôle dans le maintien de ses structures.

Dans son *Plan stratégique de 2016-2021*, le CAC préconise, comme troisième mesure, de :

soutenir l'équité et l'accès pour les artistes autochtones et les artistes de la diversité culturelle, les artistes handicapés ou sourds, les artistes des communautés de la langue officielle en situation minoritaire dans l'ensemble des régions du pays, notamment dans le Nord. (p. 12)

Les intentions du CAC énoncées dans le plan stratégique à l'intention des artistes autochtones concordent avec la publication des résultats de la Commission de vérité et de réconciliation (CVR 2015). Même si le CAC était, selon ses dires, déjà engagé dans des réflexions et actions pour le soutien à l'art autochtone, la parution du rapport de la CVR a d'autant plus mis l'accent sur l'urgence d'agir et a vraisemblablement teinté le plan stratégique. Parmi ces mesures, nous mentionnons les suivantes :

(1) investir davantage dans la création autochtone via le programme « Créer, connaître et partager : arts et cultures des Premières Nations, des Inuits et des Métis » (financement d'initiatives, aide à la mobilité, soutien de la relève ainsi qu'une admissibilité aux autres programmes du CAC), (2) contribuer à la réconciliation et conciliation des peuples autochtones et non autochtones (collaborations durables et soutien aux projets qui font participer des Autochtones) et (3) fructifier les collaborations et échanges de connaissances. (CAC, site Internet)

Dans un tout autre document, à savoir la *Politique d'équité* (2017), le CAC adopte, pour ce qui est de l'accessibilité, les pratiques suivantes :

- b) Mettre en place des mécanismes de financement spécifiques pour s'assurer d'offrir des chances égales d'accès à ses subventions, à ses processus et à sa Politique en matière d'équité du Conseil des arts du Canada.
- c) Mettre en application des mécanismes et protocoles visant l'accès et la participation qui permettent et facilitent l'accès aux personnes désirant présenter des demandes au Conseil et participer à ses processus.
- d) Viser des résultats de financement équitables grâce à sa façon de concevoir ses programmes, à des mécanismes de financement stratégique, au choix des pairs évaluateurs et à des processus d'évaluation justes et équitables.
- e) Favoriser la compréhension et la pratique de l'équité dans les arts par le truchement de consultations, de recherches, de partenariats, de sessions de formation et d'information, et d'initiatives à l'échelle du secteur des arts et du Conseil.
- f) Appliquer d'une façon exemplaire la loi sur l'équité en matière d'emploi et adopter des pratiques novatrices afin de constituer et de maintenir une main-d'œuvre diversifiée. (p. 12-13)

Comparativement aux autres organismes publics de soutien aux arts, on remarque que le CALQ est celui qui présente le moins d'informations au sujet des mesures d'équité pour les artistes et travailleurs et travailleuses dit.e.s de la diversité culturelle et des communautés autochtones. Si le CALQ ne se singularise pas particulièrement par son plan d'action général, du moins en fonction des informations disponibles, il sait néanmoins se démarquer avec l'implémentation du programme Re-Connaître (lancé en 2018), dont l'objectif est de « soutenir le milieu des arts autochtones dans ses démarches de réappropriation, de reconstruction et de développement » (CALQ, site Internet). Ce programme semble assez exemplaire en termes de mesures d'équité, et ce, depuis sa formation. En effet, la mise sur pied du programme Re-Connaître s'est faite en consultation avec les personnes concernées par le programme, c'est-à-dire qu'un large éventail de praticien.ne.s des milieux artistiques et culturels des communautés des Premières Nations et Inuites ont été impliqué.e.s dans les processus d'élaboration du programme. Une telle démarche a eu pour effet non seulement de rejoindre l'idée de reconnaissance développée plus haut, mais également d'instaurer des pratiques inclusives et novatrices. Le premier aspect, l'accès à des microbourses, combine deux bonnes pratiques : création de bourses spécifiques à ces communautés, ce qui représente un soutien tangible, et simplification du processus (recommandation

qui figure dans le *Plan d'action pour la diversité culturelle 2016-2019*). Dans le même ordre d'idées et dans un souci de flexibilité, le CALQ a, dans le cadre de ce programme à tout le moins, adapté les modalités d'application : il est possible de présenter un dossier à l'écrit ou à l'oral, par enregistrement vidéo. Cette initiative traduit non seulement un respect de l'importance de l'oralité chez les personnes autochtones, mais constitue également une importante mesure d'accessibilité. Le fait de permettre aux postulant.e.s de choisir entre une formule écrite ou orale pour le dépôt du dossier concorde avec l'idée d'accessibilité, car les services sont conçus et adaptés selon un critère d'usage prenant en compte le plus de personnes possible. À noter que cette bonne pratique était suggérée par l'étude *Pratiques professionnelles en arts visuels issues de l'autochtonie et de la diversité à Montréal* (2017). L'attribution de premières bourses à des artistes autochtones méritant.e.s et identifié.e.s par des tiers encourage la relève et, potentiellement, des projets dits alternatifs, dans un système qui tend pourtant à encourager une seule vision de l'excellence.

Outre ce programme, le CALQ a, comme première orientation de son *Plan d'action pour la diversité culturelle (2016-2019)*, le désir d'améliorer l'accès à ses programmes de financement rendu soi-disant possible par ces actions :

- Assurer la diffusion d'information dans les réseaux des artistes de la diversité culturelle. Mettre en œuvre des séances d'information.
- Simplifier, clarifier et alléger les programmes, les formulaires et les processus.
- Soutenir des initiatives d'accompagnement, de mentorat et de services-conseils.
- Mettre en place des mécanismes permettant d'analyser les demandes concernant une pratique artistique nouvelle ou singulière en fonction de ses particularités.
- Lors de l'évaluation de projets, considérer les candidatures issues de la diversité culturelle afin d'améliorer la représentativité de ces artistes dans le paysage culturel québécois.
- Développer des critères d'évaluation favorisant l'inclusion et la pleine participation de créateurs et de travailleurs culturels issus de la diversité, dans le cadre du soutien au fonctionnement.
- Mettre en place des mesures incitatives ou consacrer des enveloppes dédiées aux artistes ou aux organismes de la diversité culturelle dans le cadre d'ententes territoriales. (p. 3)

Le CAM, quant à lui, se prononce sur l'accessibilité par la variété des programmes mis sur pied, que ce soit DémART-mtl, cultivART, Alliance ou Empreinte, pour ne nommer que ceux-ci, ou encore par le biais de ses diverses documentations. À titre d'exemple, les pratiques liées à l'accessibilité sont, selon l'étude *Pratiques professionnelles en arts visuels issues de l'autochtonie et de la diversité à Montréal* (2017), les suivantes :

3. Adapter les modalités d'application aux différents concours destinés aux artistes (programmes et résidences), en instaurant par exemple des présentations par vidéo.
4. Favoriser les programmes d'accompagnement et les programmes de mentorats destinés aux artistes issus de la diversité et aux artistes autochtones.
5. Développer les stages des artistes issus de la diversité et des artistes autochtones au sein des organismes et institutions culturelles en prenant modèle sur le programme DémART-Mtl.
6. Imposer une représentation d'artistes issus de la diversité et d'artistes autochtones dans la composition des instances décisionnelles des organismes et institutions artistiques. [...]
8. Créer un Prix pour les artistes autochtones.
9. Réfléchir à une politique de commande publique spécifique aux artistes autochtones afin de mieux identifier le territoire montréalais comme territoire autochtone.
10. Prendre en compte l'ensemble des artistes autochtones vivant et travaillant à Montréal, y compris les artistes issus des communautés métisses et les artistes autochtones provenant d'autres pays.
11. Tisser des liens plus systématiques avec les artistes des communautés Kanien'kehá:ka (Mohawks) de Kahnawá:ke, Kanehsatà:ke et Akwesasne. [...]
13. Créer un Prix pour la diversité en arts visuels, sur le modèle du Prix de la diversité en musique et du Prix de la diversité culturelle en danse du CAM, destiné spécifiquement aux artistes en milieu de carrière. Une exposition dans une grande institution muséale pourrait présenter les finalistes du concours afin de démultiplier son impact.
14. Mieux faire connaître les programmes d'aide aux artistes auprès des centres d'emploi et des organismes communautaires.
15. Créer une banque de données identifiant dans la communauté artistique montréalaise au moins deux personnes-ressources pour chaque grande zone géographique et culturelle mondiale capables d'évaluer la carrière, dans leur pays d'origine, des artistes immigrants. Ces personnes-ressources pourraient être consultées par les différents diffuseurs, organismes et associations professionnelles. (p. 67-69)

Certaines de ces préconisations se retrouvent à quelques mots près également dans le document *Plan d'action pour la diversité culturelle dans les arts 2012-2015*. En effet, la section « participation » de ce document crée un certain écho avec l'inscription de ces bonnes pratiques :

- **Accroître la présence de personnes issues de la diversité culturelle au sein du Conseil.**
- **Accroître la participation à la vie culturelle montréalaise.**
- **Contribuer à la promotion du développement des quartiers culturels. (p. 12)**

Au niveau du service de la culture de la Ville de Montréal, des priorités sont identifiées dans sa *Politique de développement culturel (2017-2022)* :

- **stimuler la diffusion et la valorisation des cultures autochtones traditionnelles et contemporaines dans les réseaux de diffusion de la Ville ;**
- **mettre en valeur et structurer, dès 2017, l'offre culturelle autochtone afin de bonifier celle du tourisme culturel ;**
- **améliorer annuellement, dès 2017, dans le réseau Accès culture, la représentativité de la diversité culturelle montréalaise et des artistes issus de la diversité ainsi que ceux des communautés autochtones et anglophones aussi bien dans la programmation que dans les publics. (p. 115)**

Ces dernières lignes concernent davantage une accessibilité à des contenus de qualité et justes qui reflètent la composition de Montréal. Non moins importante, elle traduit le principe selon lequel il devrait y avoir, à tous les niveaux, une meilleure participation des artistes issu.e.s de l'immigration, racisé.e.s et autochtones. Leur implication à tous les niveaux marque le paysage culturel et artistique d'un regard et d'une sensibilité que portent spécifiquement ces personnes.

Cette compilation des mesures permet d'avancer que l'accessibilité comme pratique est bien large. Au final, l'accessibilité consiste à créer les conditions nécessaires pour que les artistes dit.e.s de la diversité et des communautés autochtones puissent, activement et de façon autonome, prendre part au milieu culturel et artistique dont on sait qu'il est encore, et ce malgré les intentions exprimées, producteur d'inégalités. L'accessibilité implique, voire exige, des mesures adaptatives et une écoute réelle des besoins. Aussi, elle vise à ce que toute personne puisse vivre, en toute sécurité, au même moment, au même endroit et avec les mêmes informations le fait d'être artiste ou travailleuse et travailleur culturel.le.

Ce qu'on lit à travers cette revue des travaux spécialisés est une reconnaissance des inégalités de statut entre certains agents (minorités) et les contenus artistiques et de connaissances que ces derniers génèrent, qui n'échappent pas aux inégalités sociales qui déterminent nos institutions. Nous comprenons également que les injustices que

vivent les personnes visées par la diversité et l'inclusion ne sont pas commises de manière intentionnelle et malveillante, mais qu'elles sont les effets de structures qui se nichent et ruissellent au niveau politique, économique, social et culturel. Quoi que non énoncé comme tel dans les lectures, le racisme systémique, dont les conséquences sont multidimensionnelles, est tout de même présent tout au long.

2.2.3 LISTE DES BONNES PRATIQUES

Voici succinctement énoncées les bonnes pratiques visant à favoriser l'équité pour les artistes et travailleurs et travailleuses racisé.e.s, issu.e.s de l'immigration ou des communautés autochtones identifiées à partir de la revue des écrits.

- Faire de l'art autochtone et créé par des personnes issues de l'immigration et racisées une composante centrale de l'identité artistique tout en reconnaissant leurs apports distincts.
- Favoriser une meilleure représentation de la diversité à tous les niveaux du milieu de l'art et dans toutes les fonctions (dont les postes de direction) et tous les types de pratiques.
- Sensibiliser les organismes aux enjeux autochtones et des diversités en prenant en considération les conditions de vie et les différents modes de vie
- Assurer une concordance et une cohérence entre les différents programmes.
- Assouplir les nombreuses hiérarchies (comme artistes professionnel.le.s contre métiers d'art, art dit ethnique contre art contemporain, etc.).
- Réviser les critères d'évaluation, impliquer les pairs dans les comités d'évaluation et favoriser l'inclusion et la pleine participation des artistes issu.e.s de l'immigration, racisé.e.s ou autochtones.
- Adapter et surtout démystifier les modalités d'application et d'admissibilité (concours, programme, résidence, emploi...) et s'assurer que les descriptions ne comportent pas d'obstacles systémiques.
- Donner un meilleur accès aux différents programmes d'aide, rejoindre concrètement les personnes visées par les programmes en instaurant de meilleurs mécanismes de circulation des informations (ateliers d'information, réseaux sociaux).
- Aider les artistes qui en ont besoin à remplir les différentes demandes (concours, programme, résidence, emploi...).
- Regrouper et mettre à jour une liste des programmes et mesures accessibles liés à la diversité, de même que les initiatives inspirantes du milieu de la danse.

- Créer une banque de données de personnes-ressources/ agents de liaison (service-conseil).
- Documenter les pratiques plus marginalisées dans le milieu pour les rendre plus visibles.
- Créer et alimenter régulièrement un répertoire des artistes issu.e.s de l'immigration, racisé.e.s ou autochtones.
- Au sein des institutions du milieu de l'art, avoir une plus grande ouverture pour le bilinguisme français/anglais et les langues autochtones.
- Contribuer à tisser des liens entre les différentes communautés et briser l'isolement.
- Encourager la consultation/concertation.
- Implanter des programmes pour l'intégration professionnelle des artistes et des travailleuses et travailleurs issu.e.s de l'immigration, racisé.e.s ou autochtones, et la consolidation de leurs compétences.
- Créer des programmes de mentorat/ parrainage/ jumelage et rémunérer les stagiaires et mentors.
- Offrir des formes d'encadrement personnalisé.
- Implanter des programmes qui favorisent la création et la diffusion des artistes issu.e.s de l'immigration, racisé.e.s ou autochtones pour ainsi augmenter l'offre.
- Développer les publics des communautés autochtones et dites de la diversité.
- Créer des bourses et des prix spécifiques pour les artistes issu.e.s de l'immigration, racisé.e.s ou autochtones afin de leur offrir un soutien tangible.
- Financer les projets plus alternatifs.
- Mettre en œuvre des résidences qui répondent réellement aux besoins des artistes issu.e.s de l'immigration, racisé.e.s ou autochtones.
- Inclure dans les programmes des allocations spéciales pour l'accès à des studios, le prêt de matériel.
- Engager un/des personne(s) responsable(s) de la diversité et de l'autochtonie.
- Créer des groupes de travail sur la diversité dans les organismes.
- Rendre les espaces les plus sécuritaires possible.
- Mesurer les impacts des pratiques susmentionnées et s'adapter.

2.3 Évolutions des orientations et des programmes entre 2020 et 2023

Ces trois dernières années, plusieurs documents ont été créés par les différents Conseils. Il y a également eu une prise de conscience collective du racisme, notamment avec les décès de George Floyd et Joyce Echaquan, mort.e.s parce qu'il et elle étaient, respectivement, noir et autochtone. Ces événements, sur fond de pandémie, qui a par ailleurs exacerbé les injustices, ont rendu plus apparent le racisme de nos sociétés contemporaines. Les mobilisations BLM et les solidarités exprimées envers les membres de la nation Wet'suwet'en ont marqué le début des années 2020, si bien que plusieurs personnes interviewées ont abordé ces enjeux lors des entretiens et que différents conseils en font mention dans leurs documents.

2.3.1 FÉDÉRAL : CONSEIL DES ARTS DU CANADA

La mise à jour permet d'inclure les nouvelles orientations et mesures auxquelles s'engage le CAC avec son nouveau *Plan stratégique* de 2021-2026 et permet de montrer les différences avec le précédent (2016-2021), différences qui se révèlent dans le ton, les termes et les différentes actions qu'entend entreprendre le CAC dans les prochaines années.

La structuration du plan stratégique de 2016-2021 est différente de celui de 2021-2026. En effet, le premier intègre des engagements en dessous desquels se trouvent des mesures précises alors que celui de 2021-2026 révèle des orientations en dessous desquelles il y a des engagements. Mentionnons que, « [à] la fin de janvier 2016, un sondage [conduit par le CAC] a permis de recueillir les réponses, commentaires et suggestions de 4220 intervenants sur la vision, les orientations et les objectifs du Conseil pour les cinq prochaines années. Cette rétroaction a grandement contribué à façonner les engagements et les mesures décrits dans le présent document » (*Plan stratégique* 2016-2021 : 8). Ce questionnaire a permis au CAC de confirmer des orientations en plus d'être réactif aux besoins et préoccupations exprimées. Cet exercice n'a pas été reconduit pour le plan stratégique de 2021-2026.

Rappelons les éléments importants pour notre sujet du plan *Façonner un nouvel avenir. Plan stratégique 2016-2021* (CAC, avril 2016).

Le CAC s'engage fortement auprès des artistes autochtones (c'est l'un de ses quatre grands engagements de la période), en préconisant d'« investir dans le renouvellement des relations entre les artistes autochtones et les publics autochtones et non autochtones pour qu'émerge un avenir commun » (p. 9). Il reconnaît aussi les obstacles à la réussite en fonction d'où on se situe dans la société, soit des injustices structurelles : « il y a des artistes et des organismes qui, pour des raisons liées à la géographie, à des différences culturelles et linguistiques ou à des handicaps, auront

besoin d'un soutien ciblé pour avancer et réussir » (p. 11).

Plus concrètement, voici quelques mesures clés :

- Soutenir l'équité et l'accès pour les artistes autochtones et les artistes de la diversité culturelle, les artistes handicapés ou sourds, et les artistes des communautés de langue officielle en situation minoritaire dans l'ensemble des régions du pays, notamment dans le Nord. (p. 12)
- [Suivant la Commission de vérité et de réconciliation], établir, comme priorité de financement, une stratégie visant à aider les artistes autochtones et non autochtones à entreprendre des projets de collaboration et à produire des œuvres qui contribueront au processus de réconciliation ». (p. 17)

On souhaite investir davantage dans la création autochtone, notamment en soutenant les jeunes artistes et en contribuant à développer les publics autochtones avec un souci de transmission culturelle, et à aider les artistes autochtones à renforcer les « collaborations et échanges de connaissances » (3.2. et 3.3, p. 18). Le plan insiste aussi sur une action en faveur des jeunes et de l'équité qui s'enracine dans un contexte international.

Mettre l'accent sur les jeunes, sur les arts autochtones et sur l'équité dans un contexte international. Le Conseil coordonnera ses efforts avec la Commission canadienne pour l'UNESCO (CCUNESCO) dans des domaines comme le soutien à la diversité culturelle, l'éducation, la cohésion sociale et le développement durable. Il sollicitera l'expertise de la CCUNESCO en matière d'intervention auprès des jeunes. Il favorisera également les liens entre les artistes autochtones et les populations autochtones d'autres pays ; il s'appuiera sur les relations actuelles avec les pays de la Francophonie et d'autres pays ayant des liens culturels ou linguistiques avec des artistes canadiens ; et il soutiendra les artistes canadiens handicapés ou sourds afin qu'ils prennent leur place sur la scène internationale. (p. 21)

Identifions maintenant certaines différences présentes dans le plan d'action *L'art, plus que jamais. Plan stratégique 2021-2026* (avril 2021). Dans ce plan, contrairement au précédent, on trouve une reconnaissance territoriale des terres sur lesquelles se situe le CAC.

On reconnaît de façon encore plus explicite les obstacles que rencontrent les artistes et les travailleurs et travailleuses de la diversité et des communautés autochtones,

et ce, au sein même d'organismes qui obtiennent des fonds publics. Le CAC reconnaît que ces obstacles sont systémiques et tient compte de l'articulation de multiples systèmes d'oppression.

Des lacunes, des incohérences et des injustices au sein du secteur des arts ont aussi été mises en relief depuis le printemps de 2020. Nous avons maintenant une conscience claire des obstacles systémiques qui mènent à un manque récurrent de diversité, d'inclusion et d'équité, notamment dans la composition et la programmation de trop nombreux organismes subventionnés par des fonds publics. Ces obstacles ont aussi limité la participation et l'avancement des artistes issus de groupes mal desservis et marginalisés, notamment des artistes autochtones, noirs, racisés, sourds ou handicapés, des personnes des communautés LGBTQ2+ ou de diverses identités de genre, des femmes et des artistes à la croisée de diverses identités. (p. 10)

Le plan adopte, pour ce qui est de la question autochtone, une posture encore plus clairement décoloniale dans laquelle il reconnaît sa responsabilité passée et présente. Dans une section intitulée « Un avenir décolonisé pour les arts », on peut lire :

Conformément à l'esprit de vérité, de réconciliation et de décolonisation, le Conseil des arts du Canada reconnaît et œuvre à remédier à l'oppression et à l'exclusion historiques des Autochtones et au racisme envers les Autochtones dans les institutions coloniales. Le Conseil reconnaît son propre rôle dans cette iniquité et s'engage à agir de manière respectueuse, responsable et collaborative, alors que nous avançons ensemble vers un avenir plus juste, équitable et décolonisé pour les arts. (p. 11)

L'engagement est également généralisé à un ensemble de communautés vivant différentes formes de rapports de pouvoir et de discrimination.

Les artistes et les travailleuses et travailleurs culturels issus de groupes mal desservis ou marginalisés occuperont l'espace qui leur revient au sein du milieu des arts, et leurs créations seront davantage présentées et célébrées au Canada et sur la scène mondiale. Des progrès significatifs auront été réalisés en matière de décolonisation, d'antiracisme, d'égalité des genres, de parité et de lutte contre toutes les formes de discrimination et de harcèlement. Le secteur aura trouvé des façons concrètes de favoriser l'émergence de nouvelles voix, de faire une digne place aux jeunes, et de promouvoir et soutenir le leadership des groupes mal desservis ou marginalisés. (p. 14)

Le plan est donc très ambitieux ! Un onglet « Actions » est disponible sur le site du CAC. Dans cette entrée, le CAC énumère toutes les actions concrètes en cours ou en développement pour l'atteinte de ses orientations, et ce pour les cinq prochaines années. Le CAC rend également accessible la progression de ses objectifs sur son site Internet (<https://conseildesarts.ca/priorites/progres>).

En lien avec la première orientation, « Investir dans la reconstruction et l'innovation », plusieurs actions sont envisagées, comme celles-ci :

➤ Mieux comprendre et s'attaquer aux nombreux obstacles rencontrés par les jeunes, les membres des communautés de langue officielle en situation minoritaire et les personnes issues de groupes historiquement désavantagés ou marginalisés. [...] Dans cet esprit, et pour faciliter davantage l'accès à son financement, le Conseil compte allouer au moins : 50% du montant total de ses subventions à des projets ; 20% du montant total de ses subventions de projets à de nouvelles et nouveaux bénéficiaires ; 100 M\$ aux arts et à la culture autochtones au cours des cinq prochaines années [en voie de réalisation, les chiffres réels sont en avril 2023 de 36,5 M\$.

➤ Créer et mettre en œuvre une stratégie pour les arts du Nord de façon à renforcer la présence, les interactions et le soutien du Conseil aux activités artistiques et littéraires dans le Nord du Canada.
(CAC, 2023)

En lien avec la deuxième orientation, « Accroître les bénéfices des arts pour la société », le CAC préconise de :

➤ Favoriser les dialogues avec les organismes artistiques et toutes les parties prenantes - et y participer activement - afin de développer et de mettre en œuvre des stratégies, des politiques et des initiatives visant à :

- faire progresser l'équité, la diversité et l'inclusion en vue d'éliminer les conséquences du racisme et de la colonisation au sein du secteur des arts, de combattre la misogynie et toute forme de discrimination envers les femmes et de promouvoir l'égalité des genres ;
- appuyer le secteur des arts dans le respect et la défense de la propriété intellectuelle, des connaissances traditionnelles et des expressions artistiques et culturelles autochtones, et inciter le secteur des arts à être exemplaire à cet égard ;
- promouvoir un accès universel aux ressources numériques pour les artistes, groupes et organismes artistiques et pour les publics, en particulier dans les régions mal desservies comme le Nord du Canada.

➤ Financer des projets novateurs permettant aux membres de communautés rurales et nordiques d'acquérir des compétences numériques et soutenir les efforts d'écologisation du secteur.

En lien avec la troisième orientation, « Encourager et accentuer la collaboration et les partenariats », le CAC suggère de :

➤ Créer et mettre en œuvre une stratégie pour les arts du Nord de concert avec les peuples du Nord et, dans le cadre du Sommet des arts de l'Arctique 2022, promouvoir la collaboration circumpolaire afin de renforcer la présence et les rapports du Conseil dans cette région et répondre aux diverses réalités caractérisant la création et la diffusion artistiques et culturelles dans le Nord.

Étant assez autoréflexif, le CAC suggère des actions supplémentaires : « accélérer les processus de décolonisation » et « continuer d'augmenter la diversité et la représentation au sein même du Conseil et valoriser la diversité des voix au sein du Conseil ». À ce sujet, le Conseil aurait dépassé ses objectifs en un an – même si on ne précise pas, en chiffres, quel était l'objectif (CAC, 2023).

Une autre des entrées du site Internet du Conseil est « Le Nord change le Conseil des arts du Canada », publiée le 20 septembre 2022. Il s'agit en quelque sorte d'une feuille de route rédigée par Simon Brault, directeur du CAC, qui explique comment ses voyages au Nord l'ont changé. Il écrit que « [p]artout où nous sommes allés, les gens ont remis en question la manière dont nous concevons notre mandat ainsi que nos façons de travailler ». Il reconnaît qu'« [e]n tant qu'organisme du sud, notre perception de la vie culturelle dans le Nord est limitée. Nos partenaires dans le Nord ont une compréhension nuancée de leurs communautés et des relations à long terme avec elles qui nous font défaut. Ils savent ce qui doit être fait et comment y parvenir ». Cette prise de conscience ne débouche pas, par contre, sur l'énonciation d'actions concrètes.

Insistons sur un dernier élément, une recherche initiée par le CAC et menée par Archipel Research and Consulting Inc. : **Recherche sur la valeur du financement public des arts et des cultures autochtones** (2022). Son but est de comprendre le rôle des arts et de la culture pour les communautés autochtones du Canada et la valeur du financement public pour les arts et les cultures autochtones. Cette recherche a adopté les *Etuaptmumk*, une méthodologie mi'kmaq, aussi appelée « approche à double perspective », où l'on tire parti des visions du monde autochtones et occidentales pour cultiver des relations harmonieuses et viables. Durant tout le projet, un cercle consultatif autochtone a fourni des conseils sur les enjeux de la recherche.

Voici les conclusions de celle-ci :

➤ Les arts et les pratiques culturelles font partie intégrante des modes d'existence autochtones. Les arts et les cultures autochtones fournissent des fonctions essentielles à la continuité et à la revitalisation culturelles.

➤ Le financement public est essentiel au succès des artistes, des arts et des cultures autochtones. Le financement accordé par le Conseil a permis de soutenir le travail porteur de sens d'artistes autochtones qui n'aurait peut-être pas pu avoir lieu autrement.

➤ Les artistes et organismes autochtones continuent de faire face à des obstacles pour accéder au soutien dont ils ont besoin.

De ces conclusions, l'équipe de recherche Archipel a émis 26 recommandations au Conseil disponible aux pages 72 à 77 du rapport (2022).

Enfin, le rapport annuel 2021-2022, comprend, tout comme le *Plan stratégique 2021-2026* (voir plus haut), une reconnaissance territoriale des lieux où sont les bureaux du Conseil. Il y a également un préambule sur l'importance du canot autant pour la pérennité culturelle autochtone que pour l'ensemble des Canadien.ne.s.

Le CAC mise sur l'innovation pour résoudre des problèmes liés aux questions d'EDI (équité, diversité et inclusion) ou encore les répercussions du colonialisme (p. 18). Il reconnaît, d'une part, que les personnes les plus affectées par les inégalités causées ou exacerbées par la pandémie sont les Autochtones, les personnes racisées, les personnes sourdes ou handicapées ou les communautés de langue officielle en situation minoritaire. Cela se reflète dans l'octroi de 9,2 millions aux organismes liés à ces communautés. Les fonds seront versés aux artistes et travailleurs et travailleuses en 2022-2023 (p. 20).

Le formulaire d'auto-identification a également été amélioré, en y incluant plus d'options, notamment liées à l'identité raciale (p. 20). Il a conclu un nouveau partenariat avec la Fondation canadienne des relations raciales. Celui-ci entend :

soutenir les projets de lutte contre le racisme soumis dans le cadre du Fonds antiracisme dans tout le Canada, pour un total de 200 000 \$ en 2022. Ce partenariat comprend également une analyse fondée sur la recherche des projets de lutte contre le racisme qui vise à comprendre l'étendue des besoins en matière d'équité au pays pour mieux orienter les futures initiatives qui s'attaqueront au racisme dans les arts. (p. 20-21)

À l'interne, en février 2021, le CAC s'est lancé dans une campagne de recrutement en accordant la priorité aux candidat.e.s autochtones, racisées, sourd.e.s ou handicapé.e.s. « Cet effort de dotation a permis au CAC de passer de 4,6 à 5,2% de personnel autochtone ; 16,8 à 22,5% de personnel racisé. La composition de ses cadres est désormais de 35% », toutes diversités confondues (p. 23).

Suivant son plan stratégique, le CAC fournira 450 000 \$ répartis en 150 microsubventions de 3000 \$ à des artistes autochtones. Il s'agirait d'une mesure en phase avec le processus de décolonisation auquel s'est engagé le CAC et avec le soutien à l'autodétermination des Autochtones (p. 24).

Finalement, le CAC a lancé le projet de Recherche sur la valeur du financement public des arts et des cultures autochtones, dont les faits saillants sont décrits plus haut. Il reconnaît que « tous les membres du personnel – Autochtones ou non – [doivent avoir] une compréhension commune de l'histoire coloniale du Canada, qui inclut la création du Conseil des arts du Canada en 1957 » (p. 25). Par conséquent, ses membres ont reçu une formation sur le colonialisme au Canada et le racisme. Un caucus exclusivement composé de personnes autochtones de tous les secteurs qui composent le CAC a été formé afin d'aider aux visées de décolonisation du Conseil (p. 26).

2.3.2 PROVINCIAL : CONSEIL DES ARTS ET DES LETTRES DU QUÉBEC

Il n'existe pas de nouveau plan d'action au CALQ, puisque celui de 2016-2019 a été prolongé jusqu'en 2023. Dans celui-ci, remanié minimalement à l'automne 2021, l'organisme « reconnaît qu'un rattrapage historique est requis par rapport à la présence des artistes des Premières Nations et de la nation inuite dans le paysage culturel québécois » (p. 44). Cela dit, très peu de choses concrètes sont mentionnées au sujet des artistes dit.e.s de la diversité et autochtones.

Le CALQ en fait davantage état dans ses rapports annuels, préférant peut-être se concentrer sur les retombées plutôt que sur des projections. Voici certaines données du rapport annuel de 2022 (CALQ, septembre 2022), qui nous paraissent pertinentes eu égard aux enjeux de la recherche.

On remarque, à l'égard des artistes et travailleurs et travailleuses culturel.le.s issu.e.s de l'immigration, racisé.e.s ou autochtones, des conditions d'admissibilité assouplies, l'élargissement des types d'activités soutenues, l'ouverture de plusieurs volets à différentes disciplines et les ajustements aux montants maximaux. Ces mesures entendent favoriser la participation de ces personnes et s'attaquer à la lourdeur administrative, l'opacité bureaucratique et une vision disciplinaire rigide.

En 2021-2022, il y a également eu une hausse de **15%** de la rémunération hebdomadaire moyenne de ses artistes boursières et boursiers par rapport à l'exercice précédent. Cette mesure visait à contribuer à contrer la précarité des créatrices et créateurs, dont celles et ceux autochtones et dit.e.s de la diversité. Une meilleure rémunération est également une façon de stimuler leur participation.

Spécifiquement en lien avec les artistes dit.e.s de la diversité :

➤ le Conseil a poursuivi la mise en œuvre de son programme Vivacité. Il a doublé les montants maximaux, passant de 25 000 \$ à 50 000 \$ (66 projets ont obtenu un soutien de 1,4 M \$) ;

➤ dans l'ensemble de ses programmes de bourses, le Conseil a soutenu 309 projets d'artistes issu.e.s de la dite diversité, soit **17,5 %**, ce qui dépasse la proportion de personnes de la diversité recensées dans l'ensemble de la population québécoise (**12,6 %**).

Eu égard aux artistes et aux organismes autochtones :

➤ le CALQ a poursuivi la mise en œuvre du programme Re-Connaître, un programme conçu pour et avec les représentant.e. des communautés autochtones (49 projets d'artistes ont été soutenus pour un montant de 744 000 \$ et 9 projets de 8 organismes pour un montant de 394 000 \$).

➤ Dans l'ensemble de ses programmes, le nombre de projets d'artistes issus des Premières Nations ou de la nation inuite représentait **3,5 %**, soit 62 projets, ce qui est supérieur à la proportion de membres des Premières Nations ou de la nation inuite dans l'ensemble de la population québécoise (**1,2 %**).

➤ Parmi les organismes soutenus qui œuvrent pour ces clientèles, on retrouve notamment Wapikoni mobile, Minwashin, Les Productions Onishka et le Théâtre Aarsiq, une compagnie de théâtre inuit du Nunavik.

Le tableau ci-dessous nous indique que le CALQ s'était fixé des objectifs pour le nombre d'artistes ayant fait une demande issu.e.s des Premières Nations ou Inuit, ainsi que pour le nombre d'artistes dit.e.s de la diversité culturelle. Seule cette dernière catégorie a atteint, voire dépassée, la cible. Quant aux artistes des Premières Nations ou de la nation inuite, le résultat n'a pas du tout été atteint, le pourcentage étant à zéro (voir le tableau ci-dessous).

OBJECTIFS	INDICATEURS	CIBLES 2021-2022	RÉSULTATS 2021-2022	PAGE
Objectif 3 Accroître la demande d'artistes issus de groupes minoritaires	<i>Indicateur 3.1</i> Taux d'augmentation du nombre d'artistes demandeurs issus des Premières Nations ou de la nation inuite	5 %	0 %	38
	<i>Indicateur 3.2</i> Taux d'augmentation du nombre d'artistes demandeurs anglophones	5 %	7 %	41
	<i>Indicateur 3.3</i> Taux d'augmentation du nombre d'artistes demandeurs issus de la diversité culturelle	10 %	22 %	41

Le CALQ se fixe des objectifs chiffrés concernant le nombre de candidatures de ces artistes. Il souhaite davantage stimuler et encourager les personnes issues de ces groupes pour déposer des dossiers. Les autres paliers sont plus axés sur la création de fonds ou encore la bonification des sommes. Les effets souhaités sont les mêmes, mais l'action posée diffère.

Indicateur 3.1 : Taux d'augmentation du nombre d'artistes demandeurs issus des Premières Nations ou de la nation inuite

(Mesure de départ : 33 en 2016-2017)

	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2022-2023
CIBLES	40 %	10 %	5 %	5 %
RÉSULTATS	48,5 % (Atteinte)	71,4 % (Atteinte)	0 % (Non atteinte)	

Extrait du Rapport annuel 2022, p. 38

N'ayant pas atteint sa cible, le CALQ envisage des actions pour corriger la situation : « accroître ses activités de promotion et, puisque la situation pandémique est plus stable, reprendre ses tournées de représentations auprès des communautés autochtones. De plus, un rappel concernant les objectifs du programme ainsi que des modalités d'inscription (adaptées à la réalité des artistes autochtones) sera effectué » (p. 39).

Le CALQ se fixe également des cibles pour les artistes anglophones. Il s'agit d'une autre façon d'encourager la participation des artistes autochtones et dit.e.s de la diversité, dont plusieurs sont, en plus de leur langue maternelle, anglophones. Cela leur permet de postuler à des programmes supplémentaires.

Le tableau ci-dessous indique la composition des jurys en fonction de la cible prévue par la Déclaration de services aux citoyens (DSC) et des résultats enregistrés par le CALQ dans l'année couverte par le rapport. Tant au niveau des diversités culturelles que des Premières Nations, les résultats du CALQ dépassent ceux de la DSC et donc, l'engagement est de maintenir ces chiffres. Accroître la présence des personnes des diversités au sein des jurys permet de nourrir les décisions à partir de leurs perspectives et de décentrer les critères d'excellence, souvent eurocentrés et biaisés.

ENGAGEMENT	INDICATEUR	CIBLE PRÉVUE PAR LA DSC	RÉSULTATS 2021-2022
Engagement 8 Inclusion	Indicateur 8.1 Lors de la composition des comités et jurys :	- Une zone paritaire pour les femmes et les hommes	55 % femmes 45 % hommes
	- Maintenir la parité hommes-femmes ainsi que la représentativité des personnes issues de la diversité culturelle et des autochtones	- Au moins 14 % de personnes issues de la diversité culturelle et 2 % issues des Premières Nations	19,7 % diversité culturelle 3,9 % Premières Nations
	- Assurer une meilleure représentativité des anglophones et des personnes handicapées	- Au moins 5 % d'anglophones	4,4 % d'anglophones
		- Au moins 3 personnes handicapées	4 personnes en situation de handicap

Extrait du Rapport annuel 2022, p. 66

Le tableau suivant fait état des engagements que s'était fixé le CALQ, des actions posées, des retombées ainsi que de l'atteinte ou non, des objectifs.

ACTIONS	INDICATEURS	CIBLES	RÉSULTATS	ATTEINTE DE LA CIBLE
Soutenir les organismes qui contribuent au développement et à la reconnaissance des artistes autochtones et de la diversité culturelle	Nombre d'organismes structurants qui ont reçu une bonification de l'aide financière	5 organismes structurants soutenus, au 31 mars 2022	Le Conseil a soutenu les 5 organismes structurants suivants : • 100 Lux (120 000\$) • Espace de la diversité (110 000\$) • Fondation Fabienne Colas (160 000\$) • Vision Diversité (160 000\$) • Théâtre Teesri Duniya (80 000\$)	ATTEINT - Avant ou à la date prévue
Offrir un soutien dédié aux artistes autochtones et de la diversité culturelle	Nombre de projets soutenus dans le cadre des programmes Re-Connaître et vivacité	50 projets soutenus par année	En 2021-2022, 66 projets d'artistes de la diversité culturelle ont été soutenus dans le cadre du programme Vivacité et 49 projets d'artistes autochtones dans le cadre du programme Re-Connaître, pour un total de 115 projets.	ATTEINT - Avant ou à la date prévue
Créer une cellule sur la diversité culturelle regroupant des membres de chacune des directions du Conseil	Nombre d'activités menées par la cellule de réflexion	5 activités, au 31 mars 2020	s.o.	ATTEINT - Avant ou à la date prévue

Extrait du Rapport annuel 2022, p. 86

3.3.3 MUNICIPAL : CONSEIL DES ARTS DE MONTRÉAL

Les choses sont principalement en continuité avec ce qui avait été identifié lors de la première revue des écrits. En ajout, nous retrouvons principalement la définition de la « vision 2025 » du CAM dans laquelle l'un des cinq enjeux prioritaires est le suivant : « Continuer ses efforts en lien avec la transition durable et les impératifs d'inclusion et de diversité dans un contexte difficile à appréhender », dont font partie les « Impératifs de réconciliation avec les peuples autochtones ».

Le CAM a pour objectif 2025 d'octroyer **25 %** de son financement à ce qu'il appelle les groupes prioritaires, c'est-à-dire ceux qui sont sous-représentés. Il souhaite également assurer la présence des arts dans les territoires de l'Île qui sont moins bien desservis, ceux-ci comprenant souvent une présence plus importante de personnes issues de l'immigration et racisées.

Voici quelques faits saillants du rapport annuel de 2021 :

- Création d'une première résidence de formation en écriture critique en arts autochtones.
- Financement de « 94 organismes de la diversité culturelle, représentant plus de 18 % du total des organismes soutenus (augmentation de 8 %) ».
- Nomination, en 2021, du onzième président, M. Ben Marc Diendéré. « Il s'agit d'un moment charnière puisque M. Diendéré est le premier Noir à occuper ce poste et figure parmi les rares représentant-e-s de la diversité à la tête d'un organisme de cette envergure au Canada ».

3. Corpus

Nous avons mené, de 2020 à 2022, **10 entrevues**, dont **7 collectives** et **3 individuelles**. Celles-ci regroupaient deux catégories d'actrices et d'acteurs : les équipes de travail de groupes de danse (entrevues collectives) et des membres des équipes de direction et de travail du RQD et de DAM (deux collectives et trois individuelles). Dès le départ, selon notre certificat éthique, nous avons déterminé les règles suivantes qui ont été acceptées par les participant.e.s lors de la signature du formulaire de consentement : les groupes de danse étaient nommés, mais pas les participant.e.s aux entrevues, alors que pour le RQD et DAM, non seulement les groupes étaient nommés, mais également les personnes participant aux entrevues. Puisque le RQD et DAM sont à l'origine de cette recherche et qu'ils font partie de son comité d'encadrement, il nous semblait

normal d'expliciter quelles étaient les personnes impliquées dans la recherche et leur rôle (comité d'encadrement et/ou participation aux entrevues). Il est à noter, par contre, que les membres du comité d'encadrement n'ont pas eu accès aux verbatim des entrevues, et ce, pour protéger l'anonymat des participant.e.s des groupes de danse. Nous avons aussi mené **une discussion collective entre des artistes et une travailleuse culturelle autochtones** pour laquelle l'anonymat des participant.e.s était requis, sauf pour un membre du comité d'encadrement. Enfin, une discussion de groupe a été organisée avec des enseignant.e.s et des administratrices et administrateurs d'écoles d'art. Comme pour les groupes de danse, ces dernières sont identifiées, mais pas les participant.e.s aux échanges.

L'ensemble du corpus comprend **50 personnes interrogées**, dont deux l'ont été à deux reprises (il s'agit donc de 48 personnes différentes). Sur ce nombre, 13 sont issues de l'immigration ou racisées (une personne ayant été interrogée dans le cadre de deux entrevues) et cinq sont issues d'un peuple autochtone (une personne ayant été interrogée dans le cadre de deux entrevues).

Les cinq groupes de danse interrogés sont les suivants :

Circuit-Est (3 novembre 2021)
 O'Vertigo (18 janvier 2021)
 RUBBERBAND (19 novembre 2020)
 Studio 303 (29 octobre 2020)
 Tangente (17 septembre 2020)

Au total, nous avons donc interrogé **24 personnes**, exerçant à des postes différents :

Direction générale ou adjointe : 6
 Autres directions (artistique, communication, administration, production) : 6
 Artiste en résidence : 1
 Commissariat : 3
 Communication : 4
 Médiation culturelle et développement des publics : 1
 Programmation : 1
 Services aux artistes : 2

La discussion collective entre des artistes et une travailleuse culturelle autochtones

(22 novembre 2021) a regroupé cinq personnes de cinq Nations autochtones différentes. Chaque participant.e avait un ou plusieurs rôles parmi les suivants : jeunes créateurs et créatrices et interprètes en danse, artistes plus établi.e.s, étudiante au troisième cycle universitaire et travailleuse au sein d'un organisme autochtone qui œuvre pour soutenir la création autochtone. L'activité a été organisée et animée par Ivania Aubin-Malo qui s'était adjoint une collaboratrice/co-animatrice. Les personnes participantes ont préféré mener cette discussion entre elles, sans la présence de la chercheuse et de son assistante, les deux n'étant pas issues d'une communauté autochtone.

Le groupe de discussion avec des enseignant.e.s et des administratrices et administrateurs d'écoles écoles d'art (3 février 2022) a regroupé dix personnes en provenance de neuf écoles dispersées dans plusieurs régions du Québec et qui couvraient l'ensemble du spectre : récréatives, préprofessionnelles et de formation supérieure. Il s'agit des écoles suivantes :

Académie de danse de l'Outaouais (Gatineau)

Département de danse, Cégep de Sherbrooke (Sherbrooke)

Département de danse, Collège Montmorency (Laval)

Département de danse, Université Concordia (Montréal)

Département de danse, Université du Québec à Montréal (Montréal)

École Ballet Ouest (Montréal)

École supérieure de ballet du Québec (Montréal)

Quatre temps (Rimouski)

STUDIOS les Grands Ballets de Montréal (Montréal)

Cette activité a été organisée et co-animée par l'ensemble du comité d'encadrement dans le cadre des communautés de pratique de l'Observatoire des médiations culturelles (OMEC)⁷.

Enfin cinq entrevues ont été tenues avec les directions et des membres des équipes de travail des deux organismes demandeurs de cette recherche : DAM et le RQD (11 personnes). Nous sommes passées de deux entrevues prévues à cinq, afin de tenir compte de l'évolution de la situation provoquée par les crises internes dans les deux organismes. Nous avons ainsi tenu deux entrevues avec des personnes ayant joué un rôle important dans la transition, mais qui ne sont plus, aujourd'hui, à l'emploi : Amélie Tintin (DAM) et Virginie Desloges (RQD). Lorsque les nouvelles directions ont été nommées, nous avons effectué de nouvelles entrevues. Enfin, pour le RQD, nous avons également réalisé une entrevue avec plusieurs membres d'un comité non permanent, le CACI, dont le mandat a été de réfléchir à la place des membres artistes de l'organisme issu.e.s de toutes les formes de diversité, et aux enjeux rencontrés. Cette perspective était assez riche pour être incluse dans la recherche.

Diversité artistique Montréal (cinq personnes)

1. Amélie Tintin : directrice par intérim (11 décembre 2020)

2. Entrevue collective (9 février 2022)

Tau S. Bui, directrice générale

Philippe Poirier, adjoint à la direction générale

Simon Paradis, consultant aux opérations et aux stratégies

Myriam Larose Truchon, responsable des Ressources humaines et administratives

.....
7. Un court résumé de la rencontre est accessible par le lien suivant : https://omec.inrs.ca/wp-content/uploads/2023/04/OMEC_5VF.pdf

RQD (six personnes)

1. Virginie Desloges, directrice des finances et de l'administration (29 juin 2021)
2. CACI : quatre danseur-euse-s membres du sous-comité (17 octobre 2021)
 - Barbara Kaneratonni Diabo
 - Nasim Lootij
 - Gerard Reyes
 - Bettina Szabo
3. Nadine Medawar, directrice générale (27 janvier 2022)

Partie 2

Analyse des entrevues

1. Conception de la diversité ethnoculturelle chez les personnes interrogées

La notion de diversité ethnoculturelle au sein de notre corpus renvoie d'abord à une réalité proche, au sujet de laquelle on réfléchit et on agit. Il s'agit cependant d'une notion assez floue qui recoupe, selon les personnes, des représentations différentes du groupe en faisant partie. Chez quelques personnes, ce qui est le plus décisif, c'est la notion de diversité dans toutes ses acceptions possibles, la dimension ethnoculturelle étant une caractéristique parmi d'autres. Enfin, chez quelques autres, la notion réfère à une vision qui oppose le centre et la périphérie, ce qui pose problème pour ces personnes.

1.1 Qu'est-ce que la diversité ethnoculturelle ?

1.1.1 DES ENJEUX DE REPRÉSENTATION AUTOUR D'UNE NOTION DONT LES CONTOURS SONT FLOUS

- **Qui en fait partie ? Qui s'autodétermine comme une personne issue de la diversité ?** Il n'y a pas de consensus : ce sont des gens issus de l'immigration, des gens issus d'une immigration récente, des minorités visibles, des personnes racisées, les communautés autochtones.

Mon idée de diversité était vraiment : des personnes qui viennent de l'extérieur du pays, qui migrent. Je n'avais jamais pris en considération que, sous le gros chapeau de diversité, les autochtones rentrent, les personnes de couleur québécoises rentrent... Donc ça, c'est vraiment quelque chose d'énorme.

[Un livre sur les couples interculturels au Québec] DAM a été producteur de ce livre que j'avais reçu il y a quelques années. Il y avait une page de Marco Calliari puis sa blonde à Québec, qui était considéré comme un couple multiculturel... Ça, ça ne le fera pas pour moi !

- Ce « flou » touche les représentations, mais également les usages et les pratiques puisqu'il se perpétue par des définitions et des critères d'éligibilité dans différents programmes et par les orientations et mesures prises dans chacun des organismes.

- L'inclusion/exclusion n'est pas anodine, puisqu'elle permet d'accéder à des mesures et à des ressources. Cela exige des organismes qu'ils soient attentifs à quels groupes en bénéficient « le plus » : un souci d'évaluation de leurs actions et des personnes rejointes par celles-ci.
- Parfois sont mis en avant des besoins jugés plus criants ou pas assez pris en compte, selon la personne interviewée :
 - la spécificité et la prégnance des enjeux pour les personnes racisées ;
 - les difficultés vécues par les personnes nouvellement arrivées ;
 - les formes vécues de marginalisation par certaines diversités non visibles.

Et là on a un problème aussi parce que nos différences ne sont pas toujours visibles, nos identités ne sont pas toujours visibles. Je comprends pourquoi c'est important de reconnaître les problèmes visibles, mais il y a aussi des différences qui sont invisibles, comme la question de genre, de sexualité. Parce qu'on habite dans une société hétéronormative, on ne s'en rend pas compte du déséquilibre, à quel point tout est toujours très genré, binaire, et fait pour les hétéros.

1.1.2 UNE CONCEPTION ÉLARGIE

- Chez plusieurs personnes la notion de diversité s'articule selon une conception élargie qui tient compte de plusieurs composantes, dont la diversité ethnoculturelle, mais aussi sexuelle ou de genre, le fait de vivre avec un handicap, des corps, des parcours de vie et en danse, des pratiques, etc. Il s'agit d'une façon de prendre en compte la complexité des gens qui composent nos sociétés.
- Pour une personne interrogée, la notion recoupe toutes les personnes qui se retrouvent minorisées dans leur façon de penser ou d'agir - par exemple, une personne interprète qui ne veut pas se faire vacciner.
- L'emploi du terme diversité renvoie à un centre à partir duquel on est évalué ou d'une norme par rapport à laquelle on est jugé minoritaire. Il faut sortir d'une logique de minorisation.

**Changer cette mentalité, d'avoir des minorités et une grande majorité.
Voilà, qu'on ait plusieurs groupes « normaux ».**

L'inclusion des personnes autochtones dans les communautés marginalisées a eu certains avantages puisqu'elle s'est traduite par des programmes et du soutien qui leur sont spécifiques. Elle est cependant jugée problématique : colonialiste et paternaliste.

There is two sides of this. One is we've been treated like minorities, okay. So we have to be giving some special programs, special places now to try to increase our visibility, right, because of inequalities that have been existed for a long time. But we have to be very careful because [...] the Indian Act was all based on the attitude of the Eurocentric. Canadians had to take care of the Autochtones. That is a tricky question : how do you support this inequality? How do you erase this inequality that has been there for many years without keeping that attitude of taking care? Because we are quite capable. And second, [...] I always feel, like, that the pendulum has to swing a little bit the other way before it gets to the right place, right? So the minorities, the group, the classes that were not able to be present, to be majority of the season, allow them one space for a while. Maybe that will just balance the attitude or give visibility, or change the way audiences think of what contemporary dance is.

Pour une personne, il faut offrir une réelle égalité des chances et non des « opportunités » au sein même de structures et de logiques existantes. Cette égalité des chances va permettre aux gens de prendre seuls la place qui leur revient, et ce, selon leurs critères, visions, façons de faire.

Personne ne quémande le poste de PDG de tel endroit, personne. Par contre, si tu me donnes les mêmes moyens, je peux créer une structure qui va être aussi - et peut-être même mieux - meilleure que celle où il est PDG. C'est pas donner des postes, mais donner les mêmes chances.

Pour une personne interrogée, la notion de diversité dans le milieu de la danse sert souvent à séparer « l'acceptable » de « l'inacceptable », soit celle d'un.e artiste qui accepte de voir sa pratique artistique recadrée pour percer dans le milieu.

On m'a souvent dit : « oui c'est bon ce que vous faites, mais ça serait mieux si vous étiez plus comme ça ». [...] On est confortable avec le changement, si c'est un changement qu'on peut contrôler, si c'est un changement qu'on peut diriger pis façonner à notre façon pour que ça soit acceptable [...] C'est toujours correct, en autant qu'on prenne les conseils des gens pour façonner l'art pour que ce soit digérable pour eux. Moi je le dis tout le temps, quand je vais voir un truc, ben je ne suis pas intéressé de voir la version blanche de...

➤ Les enjeux d'une identification liée aux origines ethnoculturelles

Tout le monde ne se positionne pas d'un point de vue racial... Je ne me lève pas noire, je me lève noire pour les autres.

Se considérer de la diversité exige un processus et cela peut prendre du temps pour une personne issue d'une immigration récente.

Cette identification réfère aussi à des dynamiques majorité/minorité d'ici qui ne résonnent pas nécessairement avec celles des pays quittés.

Un blanc brésilien, tu lui demandes de se considérer de la diversité, alors que chez lui il domine.

L'auto-identification ou l'identification selon des critères ethnoculturels suscitent, chez certaines personnes, beaucoup de craintes et de méfiance, voire ravivent des souvenirs traumatiques - entre autres, chez des personnes juives.

On devrait vraiment éliminer des classifications comme ça.

1.2 Qu'évoque le terme diversité ethnoculturelle ?

Le terme diversité ethnoculturelle en lien avec le milieu de la danse évoque différentes choses pour les personnes interrogées.

- Une meilleure représentativité des personnes dites de la diversité dans tous les secteurs d'activités de l'organisme.
- Une meilleure représentativité dans les postes de pouvoir, « les postes avec des responsabilités ».
- Une remise en cause des « positions et privilèges ».
- La discrimination positive : « à compétence et qualité égales, on favorise... ».
- S'assurer d'une juste chance dans les opportunités, soit une équité qui est ici mise en opposition avec une égalité de droits (justice formelle).

T'as-tu déjà vu l'image où tu as trois personnages avec une clôture qui essaient de voir de l'autre côté ? T'as un enfant, un adolescent, pis un adulte. Des trois, il y a juste l'adulte qui peut voir par-dessus la clôture parce qu'il est assez grand. Dans l'image de l'égalité, il y a trois boîtes et tout le monde se fait donner une boîte. Fait que, là, l'adulte peut toujours voir parce qu'il est plus grand, l'adolescent est capable de voir parce qu'il est un petit peu plus grand, mais l'enfant il ne peut toujours pas voir parce qu'il n'est pas grand. Dans celle de l'équité, l'enfant a deux boîtes, l'adolescent a une boîte, pis l'adulte il n'en a pas, parce qu'il n'en a pas besoin.

➤ Une diversité de pratiques artistiques

Dans la compagnie, la diversité ce n'est pas juste la couleur de la peau, c'est le mélange des approches, l'ouverture. Dans la compagnie, il y a beaucoup de différents visages, mais je pense que c'est secondaire ou tertiaire. La première chose, c'est l'ouverture à différentes approches, pis pas d'étiquette : c'est quoi les critères pour être un danseur ?

1.3 Racisme systémique et allié.e.s : deux autres termes mobilisés

- Une majorité de personnes en entrevue emploie le terme de racisme systémique sans qu'il ait été introduit par l'équipe de recherche. Il est non seulement entré dans le vocabulaire, mais il est utilisé comme reflétant la réalité. Quelques personnes signalent leur désaccord avec la non-reconnaissance du racisme systémique par le gouvernement du Québec.
- Allié.e.s est également un terme utilisé et revendiqué par plusieurs personnes interrogées, soit pour dire que la personne en est un ou une, soit pour souligner l'importance de leur soutien. Cela s'accompagne, par contre, d'un souci de ne pas parler « au nom de », voire de « laisser la place ».
- Cela dit, une personne est assez critique de l'importance que l'on octroie aux allié.e.s dans la lutte contre le racisme. Cela crée souvent, selon elle, un « entre soi » entre des personnes qui discutent « confortablement » puisqu'elles ne sont pas confrontées à la présence et la perspective de personnes racialisées :

La meilleure posture d'allié, c'est de laisser la place à ceux qui peuvent parler des choses.

La notion du confort, toujours selon la même personne, révèle la fragilité, les larmes et la culpabilité blanches (*white fragility, white tears, white guilt*).

2. Évolution de la situation

2.1 Quelle périodisation ?

Les personnes interviewées ne s'entendent pas sur l'identification d'un moment charnière qui marquerait le moment où la question de la diversité ethnoculturelle devient importante pour elles et eux et pour le milieu de la danse au Québec.

- Pour certaines personnes qui vivent les enjeux de la discrimination, la question traverse leur existence.

C'est quelque chose qui existe depuis toujours.

- Quelques personnes installent leurs actions ou celles de l'organisme dans un temps long : 30 ans, 20 ans, 10 ans.
- Une majorité pense que le début de la sensibilisation date de quatre à cinq ans, avec une préoccupation qui s'accroît au fil des années.

La question est devenue plus sociétale, un enjeu sur la place publique ; ce qui n'empêche pas que des gens agissaient à cet égard depuis beaucoup plus longtemps.

- Plusieurs nomment un moment décisif dans leur prise de conscience : les morts de George Floyd au printemps 2020, puis de Joyce Echaquan en septembre de la même année.

Depuis ces derniers mois [...] il y a un gros changement.

- Sont aussi nommés comme sources de sensibilisation : les féminismes, les mouvements de défense des personnes autochtones, noires, #MeToo, LGBTQ+ et des personnes vivant avec un handicap, de même que les différentes controverses médiatiques liées à l'appropriation culturelle, notamment, autour de Kanata (Robert Lepage et Ariane Mnouchkine 2018).
- La pandémie est aussi montrée du doigt puisqu'elle aurait exacerbé les effets des inégalités et permis à des communautés marginalisées de mieux se faire entendre.

Ces enjeux-là existaient, mais ils n'avaient pas la même oreille que maintenant ou la même valorisation ou la même possibilité sur la place publique d'être vus et entendus au même titre que d'autres types de nouvelles ou d'informations.

La prise de conscience réalisée est soit personnelle - je dois m'engager à cet égard -, soit institutionnelle avec, notamment, une prise de parole publique des organismes à l'égard d'enjeux sociaux liés au racisme et à la discrimination.

2.2 Quelle évolution du milieu de la danse ?

➤ Une mutation en cours

Le milieu de la danse est en mutation selon l'ensemble des personnes interrogées. Leur évaluation du rythme et des enjeux de cette mutation ne sont cependant pas les mêmes – sans que les constats les plus critiques viennent spécifiquement des gens interrogés dits de la diversité.

La progression est cependant assez lente selon une très grande majorité de personnes interrogées.

J'ai envie de dire que le monde de la culture québécoise commence à bouger.

Cette progression est aussi non linéaire : il y a parfois des moments de recul, elle varie selon la conjoncture politique, les organismes subventionnaires, les organismes artistiques, les directions, les dynamiques dans les groupes, etc.

Pour certaines personnes, le milieu bouge trop lentement.

Les portes sont en train d'ouvrir, mais ça prend du temps.

Je trouve ça bien que les gens réalisent des choses, mais, quand ça fait plusieurs années que t'es dans ce processus-là, c'est un peu triste [...] Je vois qu'il y a très peu de choses qui bougent en fin de compte.

Le chemin qui reste à faire, notamment eu égard à la danse autochtone, est très long selon une personne.

We have a long way to go.

Pour d'autres, cette lenteur est liée au temps que prennent les changements sociaux et au temps nécessaire à l'adaptation des gens, des institutions.

Un collègue lui a dit en parlant des gens et de leur rapport au changement : « 80% sont résistants, 10% le suivent et 5% l'initient ». La plupart des gens sont ainsi résistants et, si on comprend ça, il y a peut-être moins de frustrations. Un changement de paradigme prend 20 ans.

➤ Une évolution perceptible, comment et selon quels enjeux ?

Des éléments positifs ressortent spontanément des entretiens réalisés.

Le milieu est de plus en plus réflexif sur les enjeux de la diversité.

Plus que jamais on parle, pis on se questionne des impacts de nos pratiques pis de la place de l'autre dans notre milieu.

Des gens se sentent plus écoutés.

Des personnes dites de la diversité veulent maintenant prendre part au débat puisque celui-ci se déplace, passant d'un discours de victimisation à un problème d'inégalités structurelles.

[Le fait que l'enjeu de la diversité soit plus présent dans l'espace public] ça a donné le pouvoir ou bien le courage aux gens d'en parler beaucoup plus ouvertement. Souvent, on a peur que les gens disent qu'on se victimise quand on veut parler de ces sujets. Souvent aussi on ne veut pas être perçue seulement de cette façon, comme une personne issue de la diversité, donc on ne veut pas nécessairement mettre le sujet sur la table. Mais quand on voit qu'il y a un mouvement, qu'il y a un *momentum*, c'est là où ça commence à devenir une discussion plus élargie.

Des employé.e.s remarquent des changements chez eux et elles. Leur prise de conscience touche, notamment, leur position d'énonciation et leurs privilèges en tant que personnes blanches. Chez certaines personnes dites de la diversité, elle concerne l'influence du racisme dans leur parcours comme artistes ou travailleuses culturelles au sein du milieu de la danse.

On va dire que cette question d'équité ethnoculturelle fait partie de ma vie depuis que je suis toute petite, mais j'ai fait partie d'un monde qui ne considérait pas cette question du tout, du tout, zéro, zéro, zéro. Pendant très, très, très longtemps, je ne voyais pas le lien entre ces deux mondes [...] Il y avait toujours ces deux *tracks* dans ma vie : une conscience ou un genre d'activisme dans ma vie, et puis ma vie de danseuse contemporaine. Je savais que j'étais la même personne, mais je ne savais pas trop comment ça fonctionnait ensemble parce que, dans le monde de la danse contemporaine, ces questionnements étaient tellement minces. Donc, depuis quelques années pour moi, il y a vraiment presque pas de différence entre la question de la qualité artistique et la question ethnoculturelle parce que je pense que, ce qui est symptomatique d'un racisme systémique, c'est que ces questions-là sont séparées. C'est quelque chose que je ressens en tout cas ; c'est mon chemin en ce moment dans tout ce que je fais.

Malgré certains acquis, une majorité de personnes de notre corpus témoignent aussi, à certains égards, d'une position soit de méfiance, soit d'un regard très critique à l'égard de l'évolution du milieu.

Presque tout le monde insiste sur l'importance de rester vigilant.e. Est-ce les efforts fournis depuis quelques années ne sont tributaires que d'un « effet de mode » et donc fragiles ? D'autant qu'un basculement ou un *backlash* est toujours possible.

C'est des choses très, très, très fragiles. Quand on regarde au Texas où on est en train d'interdire aux femmes de se faire avorter... Simone de Beauvoir nous avait prévenues, il faut rester vigilantes parce que c'est très fragile.

Chez quelques personnes, il existe un franc scepticisme sur les motivations d'une majorité des actrices et acteurs du milieu (institutions et personnes) : les actions manquent de sincérité ; elles découlent non d'un engagement sincère, mais d'avantages à en retirer.

C'est peut-être sévère ce que je vais dire, mais y'a peut-être 20 % de gens qui sont réellement sincères et qui ont vraiment réalisé des choses puis 80 % qui le font parce qu'il y a des subventions ou parce que c'est la mode ou parce que ça les fait bien dormir la nuit.

Cette « fausse acceptation » s'illustre notamment dans l'usage de certains termes, comme celui de la tolérance.

Au Québec, on emploie des termes comme tolérance... Moi si je tolère quelque chose, c'est parce que j'aime pas ça, t'sais, moi je cherche pas à être toléré.

➤ **Le racisme reste une discussion difficile à avoir et une réalité omniprésente.**

La question du racisme systémique est, pour certain.e.s, plus difficile à faire reconnaître au Québec, surtout auprès de la population francophone qui s'estime encore avoir été historiquement dominée et dans une situation linguistique inquiétante. Pour quelques personnes, l'action à mener est plus complexe et plus longue qu'ailleurs au Canada.

La société n'est pas capable de s'entendre pour dire s'il y a du racisme systémique ou pas, donc ça part mal.

On constate qu'il existe encore du sexisme et du racisme ; ceux-ci s'exprimant dans un spectre d'attitudes, mais le plus souvent de manière non frontale, voire dissimulée.

... le mot racisme on doit l'employer, sauf que ce n'est pas toujours exprimé d'une façon crue [...] C'est subtil, comme souvent de pas être pris en considération ou d'assumer que certains trucs se font d'une certaine façon.

Pour une personne interrogée, au contraire, le racisme serait plus affirmé et visible qu'il y a quelques années.

Les inégalités sont de plus en plus profondes, les racistes ne se cachent même plus au Québec. Il y a quelques années, ils se cachaient beaucoup plus que maintenant.

2.3 La danse comparativement aux autres secteurs artistiques

Pour les personnes interrogées, la danse est un secteur artistique qui se positionne bien par rapport à d'autres sur les questions d'inclusion et d'accueil de la diversité. Cela dit, le secteur est lui-même traversé de sous-secteurs qui n'agissent pas nécessairement de la même façon ni avec la même ouverture.

- Pour plusieurs personnes, l'art est souvent à l'avant-garde et permet à la société de s'interroger sur elle-même.

C'est un peu un rôle intrinsèque d'être toujours à l'avant-garde dans la société [...] de permettre un avancement du cœur et de la tête en même temps.

- La danse (surtout contemporaine) serait, selon plusieurs, plus ouverte que d'autres secteurs artistiques.

Je trouve que comparativement aux autres arts de la scène, c'est quand même une des plus progressistes sur le sujet. La danse a vraiment démontré un courage dans ses prises de position, d'action, qui démontre une reconnaissance du manque de diversité et d'inclusion systémique.

Les raisons évoquées pour expliquer cette ouverture sont diverses :

- la danse est en « mouvement » ;
- il existe depuis longtemps une forte hybridité des pratiques (encore plus importante dans l'art contemporain) ;
- celles-ci sont souvent exploratoires ;
- il y a une grande circulation des chorégraphes et artistes à l'échelle internationale ;
- le milieu a toujours été ouvert à la diversité sexuelle ;
- la question de l'appropriation culturelle a fait l'objet de débats tôt ;
- les discussions seraient plus faciles avec les directions générales par rapport à d'autres secteurs : plus enrichissantes, riches et plus poussées.

La relative marginalité de ce milieu par rapport d'autres et ses conditions difficiles seraient aussi des facteurs explicatifs.

Les gens qui sont prêts à aller en danse, c'est déjà des gens qui sont courageux, qui n'ont pas peur de donner une impression différente et pour qui plusieurs sujets sont très profonds. [...] Tu vas souvent trouver des gens avant-gardistes, progressistes, pour qui la justice sociale est vraiment importante. La majorité des danseurs vivent sous le seuil de la pauvreté, alors ils ont une perspective assez spéciale sur les personnes qui sont plus marginalisées ou qui ont des expériences plus difficiles que d'autres.

- On retrouve cependant une disparité de perspectives dans le secteur et divers niveaux de « radicalité » dans l'ouverture et les prises de décisions quant aux enjeux liés au racisme.

Quelques personnes l'attribuent surtout à des différences générationnelles.

Je vois quand même un espoir avec les gens qui vont partir à la retraite [...] Il va y avoir un *shift* naturel : les gens vont partir.

Ces personnes associent l'ouverture et l'expérimentation à la jeune génération et constatent que, parfois, la décentralisation des pouvoirs sert à accélérer les changements.

Il y a certains diffuseurs qui sont là depuis longtemps, donc leur manière de se renouveler et de ne pas prendre la retraite, c'est d'amener des curateurs plus jeunes [pour faire] la recherche et l'éducation des générations un peu plus vieilles pour qu'elles aient une ouverture.

On regrette des clivages.

Il devrait y avoir comme un partage de connaissances et d'expériences pour pouvoir gagner des batailles.

Pour d'autres, la question est plus complexe qu'issue de différences générationnelles. Elle serait tributaire plutôt de difficultés liées à la compréhension et à des manques en termes d'outils et de ressources.

2.4 Les raisons des changements

Qu'est-ce qui explique l'évolution des mentalités au sein de la société québécoise et du milieu de la danse, selon les personnes interrogées ?

➤ Des transformations démographiques.

[Mon frère et moi] on était les seuls, maintenant quand je vais enseigner dans les écoles, il y a une diversité qui est comme wow ! Ceux qui vivent ça, ils n'ont pas des mots comme tolérance pis tout ça, ça fait pas partie de leur réalité, pis de leur vocabulaire. C'est quelque chose de juste normal : « Ahmed, il fait le ramadan, une telle porte l'hijab ». Je trouve que c'est encourageant.

➤ L'évolution des valeurs.

➤ Le positionnement de plus en plus éthique et social des organisations, notamment artistiques et culturelles.

Je pense qu'il y a vraiment un vent de changement où les corporations deviennent des entités pas quasi humaines, mais on leur demande d'avoir un filtre moral. Je pense que c'est quelque chose de différent.

➤ Les batailles menées par les personnes dites de la diversité et autochtones et leurs allié.e.s.

➤ Les bailleurs de fonds, leurs exigences et leurs programmes.

➤ L'évolution même de la pratique de la danse et des critères qu'adoptent les institutions artistiques découlant, entre autres, de l'importance des émissions de

danse à la télévision et les styles différents présentés, de l'influence du hip-hop et d'une diversification des modèles de carrière de danseuse et danseur selon d'autres voies que par l'incorporation très jeune à une grande compagnie de danse.

Je pense qu'il y a un gros impact avec toutes les esthétiques hip-hop, pis ça a ouvert quelque chose dans le *mainstream*.

- Une jeune personne danseuse et commissaire insiste enfin sur une différence qu'elle observe dans sa génération : le désir non plus de transformer le système de l'intérieur, mais bien de proposer de nouvelles façons de se définir et d'agir : une action plus immédiate, directe, hors les règles, sans la recherche de la stabilité. Les jeunes acquièrent autrement de l'expérience, n'hésitent pas à se nommer tôt « chorégraphes » par exemple et à fonctionner en refusant les structures hiérarchiques, le temps nécessaire pour progresser dans une organisation déjà établie et l'autorité attribuant les « titres ». L'évolution technologique les aide à être visibles et reconnus.

Obama versus Greta. I'm trying to establish my own project, my own company.

3. Actions gouvernementales

3.1 Usage explicité des divers programmes

Étonnamment beaucoup de personnes ne connaissent pas les programmes de subvention et peinent même à dire si leur organisme les utilise. Les seuls programmes explicitement nommés sont DémART du Conseil des arts de Montréal et les initiatives du Conseil des arts associés au soutien pour les artistes issu.e.s de communautés de langue officielle en situation minoritaire (CLOSM).

Il ressort clairement des entrevues menées une demande pour regrouper l'information et la mettre à jour régulièrement.

Il y a des fonds spéciaux pour les compagnies de la diversité, mais l'information par rapport à ça, elle n'est pas claire. Moi-même en tant que compagnie de la diversité, je ne suis pas capable de savoir si j'ai accès à ces fonds-là ou pas.

3.2 Évaluation de l'impact de l'action gouvernementale

Les questions posées aux personnes interrogées sur leur évaluation de l'action gouvernementale des dernières années les invitaient à réfléchir en termes de forces, faiblesses et choses à mettre en œuvre. Nous avons gardé ces mêmes distinctions dans ce rapport même si certains éléments dans la catégorie « à mettre en œuvre » existent déjà – ce qui révèle le besoin d'une meilleure information.

3.2.1 LES FORCES

De façon globale, les personnes interviewées soulignent que les programmes ont contribué à changer les choses, et ce, à différents niveaux.

- Les prises de position et les divers programmes envoient au milieu des arts et de la danse des lignes directrices quant aux orientations à prendre qui résonnent. Ils contribuent à rendre publique la discussion et à convaincre des gens.

Mais je trouve que quand le sujet devient plus un débat sociétal, il y a une plus grande partie de la population qui devient convaincue, qui veut aider sur le sujet, qui veut agir pour appuyer leurs homologues, leurs collègues.

➤ **L'action entreprise permet de « rééquilibrer les choses ».**

Les gouvernements, en mettant sur pied, par exemple, des programmes spécifiquement dédiés aux Premières Nations, aux personnes sourdes [...], ils sont en train de pousser dans une direction pour rebalancer les choses parce que ça fait trop longtemps que ça traîne.

➤ **L'intervention gouvernementale engendre des résultats, selon une majorité de personnes interrogées.**

C'est à géométrie variable, mais les programmes ont quand même porté, ont amené beaucoup là.

L'ensemble des institutions et organismes tentent d'avoir des équipes de travail de plus en plus diversifiées. La demande de réaliser des statistiques à cet effet a mené à une prise de conscience, à identifier les endroits où il manquait le plus de diversité (ex. direction, professeur.e.s, membres, etc.), puis à passer à l'action.

Les organismes subventionnaires réfléchissent de plus en plus à la composition en termes de diversité de leurs jurys et sensibilisent les membres de ceux-ci aux divers biais qu'ils et elles pourraient avoir. Il est aussi, parfois, demandé aux artistes qui soumettent des projets artistiques plus éloignés de la danse contemporaine de proposer un évaluateur ou une évaluatrice qui serait en mesure de mieux analyser le dossier proposé.

Pour les artistes, le soutien de personnes clés et sincères au sein des organismes subventionnaires fait une différence et contribue à la poursuite de la pratique.

C'est ce qui permet à des personnes comme moi ou à d'autres artistes à vraiment continuer, sinon peut-être qu'on aurait arrêté ça fait longtemps.

Les programmes et le soutien offert, notamment en amont des demandes, font que des artistes de plus en plus divers.e.s posent leur candidature.

➤ **Il est important cependant de préciser qu'il n'y a pas, au sein de notre corpus, de consensus sur la portée des programmes. Une minorité pense que les subventionnaires sont encore très en retard et ne parviennent pas à prendre en compte les besoins réels des gens dits de la diversité.**

Il y a beaucoup d'initiatives pour que notre conscience se sente bien, mais they don't trickle down to the people that need it [...] Je trouve ça extrêmement triste de les voir si en retard.

3.2.2 LES FAIBLESSES

- L'action liée à la culture s'insère dans un contexte plus large de discrimination qui comporte beaucoup de freins, qui exige beaucoup d'énergie de la part des groupes, qui crée de la frustration chez les artistes et qui n'est jamais pris en compte dans le soutien (ex. les règles liées aux travailleurs ou travailleuses en provenance de l'étranger, le passage des frontières, la complexité et la non-traduction des sites et formulaires, etc.). C'est d'ailleurs très lourd administrativement de faire venir des artistes de l'étranger.
- Les organismes utilisent peu les subventions existantes et ne voient pas toujours en quoi elles pourraient leur servir en raison d'une conjonction entre un manque d'informations et une inadéquation des programmes.
- Si les équipes de travail au sein des organismes sentent qu'elles n'ont pas toutes les informations nécessaires, ce besoin d'une meilleure visibilité des programmes et du regroupement des informations est encore plus important pour les artistes en général et celles et ceux dit.e.s de la diversité.

L'information ne circule pas du tout, peu importe ce qu'on dit, l'information circule pas aux institutions, alors imagine aux danseurs, imagine aux danseurs mexicains anglophones [qui ne maîtrisent pas le français]...

- Certains éléments nommés concernent les orientations des programmes et leurs façons de faire.

Il faudrait dégager du temps et de la distance pour mieux réfléchir aux programmes, à leurs règles et contraintes - la pandémie ici aurait pu être un temps d'arrêt consacré à ce dossier.

On est en train de faire beaucoup de choses par colère et on est en train de faire beaucoup de choses parce qu'il faut le faire, mais pas parce que tout le monde comprend où il va. Personne ne se pose, tout le monde réagit et, quand on réagit, on ne réfléchit pas, c'est impulsif, c'est comme un réflexe d'autodéfense [...] Il faut prendre un recul pour voir l'image.

Les organismes et les actrices et acteurs du milieu peuvent se contenter de « cocher des cases » sans pour autant réfléchir plus en profondeur et agir pour transformer réellement certaines situations. Pour une personne interrogée, cela s'exprime notamment avec l'utilisation de plus en plus répandue de la reconnaissance territoriale.

You cannot even continue a conversation with them. So there's a lot of hypocrisy [...] It feels that most of the land's acknowledgment that there are, if there are, I'd simply say : « Montréal's name is actually Tiohtià ke, and it's the Mohawk people that take care of it ». But there's no engagement to, like, okay how do we continue de conversation? How do we make things go forward? I don't understand why there's that lack of reflection about it.

La reddition de compte exigée ne permet pas de juger les résultats de l'action menée.

Puis ça veut pas dire que ce qu'ils écrivent sur papier a vraiment un impact en réalité. C'est sûr que, sans incitations réelles, parfois les actions sont réussies, puis parfois elles sont juste superficielles.

Les programmes engendrent parfois des formes d'infantilisation des artistes dit.e.s de la diversité (ex. payer les mentors mais pas les artistes, faire sentir aux artistes qu'on les aide, etc.).

► **D'autres enjeux énoncés se situent au niveau du respect des volontés et des missions des organismes de la danse.**

Les groupes qui déconstruisent les façons de faire usuelles du milieu trouvent plus difficilement du financement. Cela dit, avec le temps, ils deviennent des références qui sont alors mobilisées pour expliquer leur différence ou leur exemplarité - ce qui demande encore du temps et de l'énergie.

Les subventions viennent avec un vocabulaire et une façon de concevoir les activités qui peuvent obliger des repositionnements des organismes pour s'y ajuster.

Selon quelques personnes, les organismes seraient limités dans leurs orientations, prises de position, degré de radicalité, puisqu'elles recevraient du financement public.

Le financement public engendre une frilosité communicationnelle dans les groupes.

[En tant qu'institution qui reçoit du financement] J'ai l'impression qu'on fait plus attention, qu'on marche plus sur des œufs et peut-être même qu'on fait plus attention qu'on devrait parce qu'on a peur d'offusquer certaines personnes même en disant la bonne chose entre guillemets.

► **Certains enjeux concernent une inadéquation entre les programmes et les besoins.**

Les subventions touchant les questions de la diversité sont, très souvent, plus basses que dans les autres concours.

Il est difficile pour les organismes d'être réactifs, de sauter sur des initiatives en raison des dates de tombées des subventions ou du délai pour les réponses.

J'ai zéro marge de manœuvre [quand] j'ai des nouvelles idées à mettre en œuvre rapidement.

Il est difficile de financer des projets spéciaux qui existent depuis longtemps et qui fonctionnent bien puisqu'on valorise la nouveauté.

L'énergie et les coûts associés au fait de travailler avec des employé.e.s et des danseur.e.s « a-typiques » dit.e.s de la diversité ou autochtones ne sont pas soutenus par le gouvernement (ex. le soutien logistique pour les personnes venant de l'étranger).

J'ai des dépenses supplémentaires parce que j'ai des artistes de la diversité. C'est une richesse, mais là, depuis 20 ans, XXX assume toutes les responsabilités et les obligations qui viennent avec ça, alors que d'autres compagnies qui n'engagent que des blancs, que des francophones, que des hétérosexuels, ils n'ont pas ça non plus. Donc, c'est une richesse, mais ça vient avec un poids énorme.

➤ Enfin, les derniers enjeux nommés concernent des programmes qui ne parviennent pas à atteindre les cibles qu'ils se donnent.

Dans le cadre de plusieurs programmes généraux - et non ceux dédiés spécifiquement aux personnes dites de la diversité et autochtones -, il y a trop peu de demandes qui proviennent de gens issus de l'immigration, racisés ou autochtones.

Aucun ne *matche* les critères.

La diffusion des œuvres des personnes nouvellement arrivantes est encore très difficile.

Il y a plus de subventions pour soutenir les artistes de la diversité, mais j'ai l'impression, et de mon expérience aussi, rendu au moment de la diffusion, les portes ne s'ouvrent pas. Elles s'ouvrent seulement avec les personnes qui sont déjà la diversité depuis longtemps.

L'organisme qui « coche les cases de la diversité » pour les programmes gouvernementaux peut s'éloigner de l'autoreprésentation des personnes elles-mêmes.

Puis je trouve ça un peu plate de le faire : est ce qu'elle se considère de la diversité culturelle ? Moi, j'ai une case pour le gouvernement, je dois la cocher.

La rationalité et le langage des demandes de subvention sont assez académiques et difficiles d'accès pour plusieurs ; c'est donc encore plus difficile quand le français ou l'anglais n'est pas la langue d'origine.

Parfois, il faut un soutien aux artistes pour qu'ils et elles posent leur candidature aux subventions. Une expérience récente vécue dans le soutien d'un artiste vivant avec un handicap a montré, selon une personne interrogée, que ce qui existe ne fonctionne pas.

3.2.3 À METTRE EN ŒUVRE

➤ Au niveau du contexte général

Le gouvernement du Québec doit faire preuve de leadership et reconnaître qu'il existe du racisme systémique.

Certaines personnes interrogées constatent également que la précarité générale du milieu peut-être un facteur aggravant des inégalités et discriminations – quoique, pour d'autres, cette difficulté peut aussi être évoquée afin de justifier l'inaction. Cependant, toutes réclament un meilleur financement pour le secteur de la danse afin de mieux soutenir les transformations à opérer.

➤ Au niveau des orientations

Les gouvernements doivent arrêter de considérer l'art comme un produit, c'est-à-dire comme quelque chose dont la valeur dépend de sa capacité à générer des revenus.

La seule chose qui pourrait changer c'est d'arrêter de considérer l'art comme un produit [...] comme une vente, puis après, celui qui vend le plus, est celui qui a le plus d'argent.

Les programmes sont remaniés, mais sans répondre aux demandes et sans s'assouplir réellement.

C'est vraiment le leadership d'avoir les gens qui arrêtent d'imposer une façon de faire prédéterminée. Par exemple, je pense au CALQ... Ils ont refait leur formulaire pour déposer les demandes de subventions pour le fonctionnement, mais ils n'ont rien changé, ils ont juste réorganisé les questions, mais les questions restent pareilles.

Les programmes devraient également tenir compte des réalités diverses au sein des personnes dites de la diversité.

Il faut aussi considérer les différences. Je vois que la plupart du temps, on nous met tous ensemble [les gens dits de la diversité] alors que les problèmes, c'est pas du tout la même chose.

Au CALQ surtout, il faudrait offrir plus de programmes, mais également avoir une prise de position plus claire et engagée au sujet de la diversité en art.

Je pense qu'il pourrait y avoir un leadership beaucoup plus agressif là-dessus. Surtout au niveau provincial. Si on voyait plus d'actions très concrètes, appuyées par de l'argent ou vraiment par un narratif très clair et ouvert, on verrait beaucoup plus d'organismes se mettre en action.

Une connaissance approfondie des réalités autochtones est aussi un grand atout pour pouvoir répondre aux besoins d'aide spécifiques des artistes. Chaque nation devrait donc avoir un soutien d'au moins une personne pour ses artistes.

➤ **Au niveau des organismes**

Il faudrait soutenir les chorégraphes qui ne souhaitent plus s'associer à un seul organisme.

Nos créateurs ont des besoins organisationnels qui sont en train de changer. [Ils] ne veulent plus être dans des compagnies d'un ou d'une chorégraphe avec juste une vision artistique. On a de plus en plus de chorégraphes indépendants qui veulent être sous un chapeau administratif, mais que chacun a vraiment sa propre vision artistique ou des collectifs autogérés qui ne sont pas reconnus par les bailleurs de fonds, qui ont beaucoup de difficultés à avoir du financement.

Il faut favoriser des initiatives hors Montréal.

Allouer un soutien spécifique à des initiatives régionales, favoriser la diversité des pratiques et d'inclusion hors Montréal.

Il pourrait être envisagé de rendre obligatoire l'accompagnement des organismes afin qu'ils soient mieux en mesure de répondre aux enjeux associés à la diversité.

Être accompagné dans sa façon de se positionner et d'intégrer des personnes.

Une personne suggère de donner des amendes aux organismes qui n'agissent pas assez vite.

Donner des amendes aux gens [...] S'ils perdaient des avantages, pas juste s'ils gagnent des avantages, mais qu'ils les perdent clairement, il y en a plein qui se diraient : « okay, il faut que je change » parce que quand on a commencé à faire perdre des postes parce que des femmes portaient plainte pour harcèlement [les choses ont plus bougé].

➤ Au niveau des artistes et organismes autochtones

Il y a encore un énorme besoin de ressources et de programmes pour mieux soutenir les artistes et les organismes autochtones.

Les artistes autochtones en danse à Montréal interrogé.e.s rêvent d'un lieu de création qui leur soit spécifique. Les initiatives comme MAQAHATINE - rencontres regroupant que des personnes autochtones à Tangente - leur permettent d'échanger et de se soutenir. Cela dit, elles ne permettent pas une recherche artistique partagée. Les personnes interrogées voudraient des possibilités de créer avec d'autres artistes autochtones de façon assez fluide et sans exigence de production

Cet espace permettrait de construire une communauté autochtone en danse.

Of course we need a space. We need time. We need space, we need visions. We need to dream. We need to have space to dream. Right, right? And be together. [...] And we need to come together to feel the strength of being together and from the trust, come to creation. So we can create together because we have trust and we know each other a bit more. So I can be in a creation process with all of these people because everyone has been nurturing. The space and contributing to the circle, and that's like so. [...] It's a good way to create. To be generous. To share knowledge. It's like how we can do art and dance for a good way. Contribute to sacred dance of life with the territory, the movement of the people being fluid in and out. Like how dance can be healing and not pushing. I contribute to this. I can do this. I am part of this. Yeah, that's what I see and in this circle I understand who I am more. I understand what we need to do like the path of wakening indigenous knowledge.

L'immeuble imaginé devrait favoriser une création collective - et non chacun.e dans son studio -, éviter l'individualisme de « l'industrie de la danse québécoise » et se baser sur la communauté.

The dance community is more of an industry [...] I mean your Eurocentric dance for me feels industry based, not community based. I feel like this is community based. I feel like there's a distinction.

Cet espace leur permettrait aussi de ne plus avoir peur de perdre les acquis des dernières années.

I don't want to have to fear that we're not going to have resources. I don't want to have to fear that we're going to lose whatever little place we've gained in the past ten years.

➤ **Soutenir les organismes dans la diversification des CA, des postes de direction et de l'équipe de travail.**

Mettre de l'avant les métiers liés à la culture qui sont moins valorisés – selon certain.e.s – chez les personnes nouvellement arrivées : campagnes de publicité, tournées dans les écoles, dans les camps de jour, etc.

Permettre d'offrir des conditions d'emploi qui vont attirer des artistes et des travailleur.euse.s culturel.le.s notamment dit.e.s de la diversité et autochtones.

Payer une partie des salaires pour un temps ou instaurer des primes pour les équipes de travail qui sont réellement diversifiées.

Avoir des programmes qui aident pour la dotation et l'accompagnement des nouveaux employé.e.s : c'est ici que les besoins seraient les plus criants. Les programmes déjà en place – comme DémArt (CAM), Prime et Subvention salariale (ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale) – sont jugés insuffisants.

L'affaire c'est que, la plupart du temps, c'est aussi laissé à l'organisme de se démerder avec tout ça, tandis que ça prend de l'accompagnement.

Donner les moyens d'encadrer à une personne stagiaire dite de la diversité. Celle-ci est rémunérée et le groupe obtient des fonds pour l'encadrement ou fait appel à des personnes extérieures qui peuvent agir à titre de mentors [dans certains cas, la Subvention salariale du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale peut jouer ce rôle].

Le fait qu'on ne puisse pas rémunérer nos stagiaires, ça devient nécessairement un enjeu de racisme systémique. Parce que qui peut se permettre de travailler gratuitement ?

Mieux soutenir les diffuseurs pour qu'ils puissent offrir des résidences aux artistes dit.e.s de la diversité.

En termes de formation continue, avoir des fonds qui permettent de côtoyer des artistes ou des projets pour en apprendre plus (ex. une journée avec des artistes autochtones).

Les conseils des arts devraient donner des marches à suivre et des formations sur la diversité.

➤ Au niveau du *membership* des organismes et de leurs activités, il faudrait soutenir encore plus des formes variées de rencontre, discussion, mentorat (ex. des activités intergénérationnelles au sujet de questions plus clivantes dans le milieu).

➤ Au niveau des chorégraphes et des artistes

La lourdeur organisationnelle des démarches pour la venue d'artistes internationaux devrait être allégée.

Nos danseurs, peu importe où ils habitent, si on veut aller travailler avec eux, on va aller les chercher. Okay, ça implique des coûts de visa, ça implique des... Donc, il y a une charge monétaire par rapport à cette diversité-là, qui je pense que tout le monde trouve ben le fun à avoir, mais que personne n'est capable d'assumer.

Proposer, outre de l'accompagnement artistique, des formes d'accompagnement plus global pour le développement des carrières (ex. connaissances du milieu, rencontres de personnes clés, etc.).

Offrir un soutien à la rédaction de demandes de subventions, ce qui existe déjà, notamment, dans certaines organisations autochtones (Avataq, Nunavik Inuit Cultural Institute) [À noter que ceci se généralise dans les pratiques des bailleurs de fonds].

Obtenir une aide pour les aspects logistiques et la location de studios à même un pourcentage des subventions de création obtenues.

[...] I worked in Denmark that you would apply for a project grant, whether it was like research or whatever, and a percentage of it, say 5%, would go towards administration.

➤ S'assurer que, dans toutes les formes de jury, les membres aient un son de cloche clair sur les biais inconscients et l'importance accordée à un accroissement de bourses octroyées à des artistes dit.e.s de la diversité et lié.e.s aux communautés autochtones dans l'organisme subventionnaire [cela se fait de plus en plus].

3.3 Évaluation précise de certains programmes

Dans l'impulsion des programmes associés à la diversité et aux communautés autochtones, les personnes interrogées estiment que le CAM a été très réactif. Le CAC a pris plus de temps, mais il a agi en profondeur et rapidement une fois mis en œuvre. Le CALQ est celui qui a le plus tardé et qui a, encore, l'action jugée la plus timide.

➤ Au niveau fédéral

Aujourd'hui, il s'agit du palier gouvernemental le plus proactif pour la diversité et celui dont l'action a le plus de retentissement.

L'impulsion donnée par le gouvernement libéral de Justin Trudeau est importante.

Avec l'arrivée de Trudeau en 2015, le Canada s'est vu prendre un narratif beaucoup plus axé sur le multiculturalisme, sur la parité.

L'importance du soutien à la diversité en culture découle de l'action du CAC. Ses nouveaux programmes ont été créés en injectant de l'argent frais - ce qui a moins été le cas pour les autres paliers qui ont choisi de répartir de l'aide déjà accordée pour cette mission. Selon une personne, cette nouvelle répartition a eu pour effet d'amoinrir les fonds disponibles pour les autres programmes et a contribué à générer un sentiment d'injustice.

Il ne faut pas déshabiller Jacques pour habiller Paul.

Il faudrait, par contre, bonifier le programme Reconnaître pour les artistes autochtones qui a été très populaire.

➤ Au niveau du Québec

Plusieurs personnes estiment que le CALQ n'est pas assez proactif sur la question de la diversité et qu'il n'a pas encore envoyé un message assez clair.

**Il devrait être plus actif sur cette question.
Il devrait développer plus de programmes.**

Le CALQ compile les statistiques sur la question, mais il n'exige pas une diversification des employé.e.s pour octroyer du financement.

La diversification même de l'institution aiderait à la rendre plus proactive et donc plus influente.

Je pense que ça va arriver éventuellement, il faut juste attendre que le CALQ lui-même devienne un peu plus divers. Parce que maintenant, quand on regarde leurs équipes, tout le monde se ressemble et les noms de famille sont tous similaires.

Le CALQ ne reconnaît pas les artistes métis.

The Conseil des arts de Québec, they support First Nations and Inuit, but not Metis [...].

Le programme Vivacité est le seul ayant une orientation vers la diversité. Selon une personne interrogée, il exige beaucoup de justifications et la démonstration d’être « réellement à la marge ». Ce type de demande, selon elle, « ostracise » les personnes dites de la diversité. En outre, les fonds attribués aux projets sont plus faibles.

La bourse octroyée aux artistes autochtones pour des projets impromptus est efficace et appréciée.

I apply to that, and, in two or three weeks, I get a response.

Depuis quelques années, les formats de dépôt pour les demandes se sont assouplis et cela est apprécié (ex. on peut le faire par une vidéo).

Enfin, le CALQ aurait fait une annonce prometteuse, celle de mettre au cœur de ses évaluations quadriennales, à partir de 2023, deux nouveaux critères : l’écoresponsabilité et la diversité. Celui-ci doit s’assurer, selon une personne, par contre, que ces critères aient réellement un impact sur les façons d’agir des organismes.

Une seule personne évalue l’action du MCC.

Le MCC est un paquebot, cela va être très long avant qu’il bouge [...] Il encourage les carrières très bien implantées.

➤ **Au niveau municipal**

À Montréal, le CAM a aussi des prises de position fortes et ses programmes font une différence pour des artistes et des organismes. Cependant, son budget est très faible.

DémArt a bien marché pour une artiste nouvellement arrivée.

Enfin, l’idée, c’est vraiment de laisser s’intégrer des gens, qui ne connaissent pas le milieu, qui n’ont pas beaucoup de contacts; moi ça m’a beaucoup aidé. »

Cela dit, DémART implique d’être déjà en contact avec un organisme, ce qui est une difficulté pour certaines personnes.

Déjà entrer en contact avec des organismes qui peuvent te prendre comme stagiaire ou artiste, ça c'est un défi.

Il est aussi trop rigide, du moins selon des personnes associées à deux organismes : il fonctionne avec une date fixe de dépôt et le stage ne dure que quatre mois.

Enfin, le MAI a aussi un programme lié au CAM qui permet de payer les mentors ; mais certaines personnes regrettent qu'il n'en soit pas de même pour les artistes dit.e.s de la diversité et autochtones qui participent.

3.4 Quelques débats

- Les gens interrogés ne s'entendent pas sur les règles devant régir le partage des ressources en provenance des bailleurs de fonds puisque la « tarte est petite » et qu'elle grandit peu, malgré de nouveaux joueurs et de nouvelles valeurs. Plusieurs regrettent ainsi le « saupoudrage » des fonds de plus en plus important qui ne permettrait plus d'avoir assez de moyens pour bien réaliser les choses. En outre, plusieurs débats seraient encore à mener dans le milieu, des débats difficiles, puisque clivants. **Quelles tailles d'organismes privilégier : les gros ou les petits ? Doit-on accorder plus d'importance aux anciens bien implantés ou favoriser la création de nouveaux ? Jusqu'à quel point ouvrir les styles de danse éligibles au financement ? Doit-on revoir les hiérarchies actuelles entre les styles présents dans le milieu ? Quels critères de professionnalisation adopter (formation, expériences, etc.) ?**

Comme le milieu artistique en général est très précaire, il y a souvent cette idée qu'il n'y a pas de l'espace pour tout le monde, c'est ça un des gros problèmes, ce système de compétition et des insécurités constantes : si je génère l'espace pour quelqu'un d'autre, il ne va pas y avoir de la place pour moi.

- On ne s'entend pas non plus sur la pertinence ou non que les bailleurs de fonds obligent, voire même encouragent, les organismes en danse à agir sur les questions liées à la diversité.

Les éléments positifs mentionnés sont que l'action des bailleurs de fonds gouvernementaux force les organismes à agir dans cette optique, à être plus transparents dans les mesures prises et qu'ainsi celles-ci aient un effet concret. Pour certain.e.s, puisqu'il s'agit de financement public, il est non seulement normal, mais souhaitable que des « règles éthiques » en ce sens soient imposées.

Je pense que tout lieu qui reçoit du financement public devrait être obligé d'être complètement transparent dans ses politiques d'embauche, le choix des artistes... Voilà, ça devrait être un prérequis pour avoir accès à des financements publics, par exemple d'avoir une politique par rapport à l'inclusion, des actions concrètes.

Les éléments négatifs mentionnés par les personnes interrogées ne traduisent pas une position qui serait contre la diversification du milieu de la danse. Les personnes insistent plutôt sur des effets pervers des mesures et sur l'idée que tant que les acteurs et actrices du milieu ne sont pas réellement motivé.e.s à changer, les changements seront superficiels, inégaux selon les groupes et les milieux, et sujets à de possibles revirements.

➤ **La discrimination positive et les quotas ne font pas du tout consensus comme stratégies à employer.**

Les personnes contre mobilisent des arguments de divers ordres. Certains témoignent d'un désaccord en termes de stratégie :

- Ce n'est pas la bonne motivation pour agir.

Faut pas agir pour respecter des quotas, faut agir par conviction profonde.

- Cela met dans une case les personnes issues de l'immigration, racisées et autochtones, et certaines ne veulent pas que leurs bourses et leur reconnaissance s'appuient sur ces critères.

En tant qu'artiste, je n'ai pas envie d'être sélectionné parce que je fais partie de la diversité, mais parce que ce que je propose est intéressant. Comme je n'ai pas envie de sélectionner des gens que je trouve moyens parce qu'ils font partie de la diversité, ça ne m'intéresse pas.

- Les mesures peuvent engendrer chez les personnes dites de la diversité et issues des communautés autochtones un « syndrome de l'imposteur » : pourquoi ai-je été engagé.e ? Lors d'une discussion dans un groupe, cet argument est contesté par une personne qui propose d'analyser le phénomène sur plus d'une génération. S'il est vrai que les personnes pionnières peuvent vivre ce symptôme, elles deviennent des modèles pour la génération suivante, puis la situation se normalise.

Fait que tu travailles pour que, dans trois générations, c'est accepté, tu fais partie d'une longue chaîne [...] Ça prend beaucoup de communication, beaucoup d'humilité aussi.

D'autres arguments témoignent plus d'une résistance aux changements :

- Les mesures de discrimination positive engendrent à leur tour de « l'exclusion ».

C'est une bonne volonté d'inclusion, mais pour moi, il y a quelque chose qui est de l'ordre de l'exclusion. Pour vouloir inclure, tu exclus. Il y a une joke qui circule en ce moment, c'est que, si tu veux aller au Conseil des arts de Montréal, ben si tu n'es pas de la diversité, oublie ça, là.

- Cela engendre des situations où l'accueil des personnes issues de l'immigration, racisées et autochtones dans les organismes serait difficile et inadéquat pour elles.

Il faut être adapté aux personnes qu'on invite.

- Ces mesures peuvent également affecter la qualité du travail présenté et « l'authenticité » des œuvres.

Cela dit, d'autres personnes rappellent dans certaines entrevues que la discrimination positive met en œuvre un principe clair : « à compétence égale ». En ce sens, elles ne comprennent pas la peur qu'ont les autres d'une possible perte de qualité.

Les personnes en leur faveur mobilisent les arguments suivants :

- Ils sont nécessaires, mais doivent être temporaires le temps où il y a autant d'inégalités.

C'est vraiment un sujet qui est délicat, qui allume les réactions, mais je trouve que si le statu quo était égalitaire, il n'y aurait pas de nécessité pour un quota. Alors, je trouve que c'est une politique nécessaire, mais temporaire.

- D'autres exemples prouvent l'effectivité de mesures de ce genre : parité hommes/femmes, représentation français/anglais au fédéral, etc.

- C'est une façon « d'égaliser les déficits », par exemple, de donner plus de points dans les jurys pour les personnes dites de la diversité ou issues des communautés autochtones.

Je me souviens qu'il y avait un moment clé où c'était clair que cet artiste-là avait écrit la meilleure demande de bourse [...] On l'a évaluée comme toutes les autres demandes, mais - puisque cette personne était d'origine autochtone et, dans le monde actuel, on connaît toutes les injustices au Canada contre ce peuple - d'après moi sa demande méritait un 5 ou 10 points de plus pour mieux équilibrer les problèmes systémiques qui font en sorte que c'est plus difficile de toucher à des

fonds et du soutien si tu fais partie de la diversité. Je pense que pour aller vers une égalité dans le processus de sélection dans les demandes de bourses, ça serait d'ajouter des points aux gens issus de la diversité afin de les faire avancer pour que ces gens arrivent au sommet du tas des demandes.

4. Milieu de la danse

4.1 Constats généraux

- Les personnes interrogées s'accordent sur le fait que les changements à mener sont profonds et dépassent le milieu de la danse.

Ce n'est pas la danse qu'il faut changer, c'est la société qui accompagne la danse. Ça part de loin, ça part de pourquoi celui-là a eu accès à des cours de danse ? Pourquoi celui-là n'y a pas eu accès ? Pourquoi, lui, on n'a pas cru son projet ? Pourquoi lui, tout de suite, on l'a encensé ? Et donc, ça part de tellement plus loin que de simplement changer un organisme et de changer des pratiques d'un organisme.

- Dans le milieu artistique, il y a reconnaissance en droits, mais non équité.
- Les divers organismes ne sont pas au même stade de réflexion et de transformations : pour quelques-uns la question de la diversité « est leur ADN », d'autres ont bien avancé, mais certains soit se sentent démunis, soit résistent.
- Selon plusieurs, le milieu professionnel est élitiste et repose sur des façons de faire qui excluent beaucoup de gens (vision restrictive de l'art légitime, conditions d'entrée possibles pour des milieux cultivés et aisés, etc.).
- Le milieu de la danse doit se mobiliser autour des enjeux liés à la diversité.

Il faudrait arriver à ressentir les actions à mener non comme un effort, mais comme un apport.

Je dirais que des efforts en diversité et inclusion ne devraient pas être perçus nécessairement comme des défis qui vont venir jouer un rôle contraignant à notre raison d'être principale. Mais plutôt quelque chose qui va encore enrichir beaucoup plus notre raison d'être et comment on y arrive.

Pour parvenir à changer les choses, le milieu va devoir se souder et travailler de concert.

Cette question n'est pas encore assez mobilisatrice pour fédérer le milieu dans son ensemble.

On ne travaille pas collectivement, les organismes ne travaillent pas collectivement, on fait chacun notre affaire.

- Selon quelques-uns, les constats et recommandations sont déjà clairs. Ils et elles ne comprennent pas qu'il y ait encore des recherches réalisées sur le sujet et suspectent que celles-ci soient une façon « d'agir » sans faire ce qu'il est nécessaire de faire : des changements réels.

4.2 Principes à valoriser

De façon presque unanime, les personnes interrogées sont convaincues qu'il y a deux grands principes à valoriser dans les organismes afin de parvenir à bien avancer au niveau de la diversification du milieu : d'une part un travail important de décentralisation/déhiérarchisation et, d'autre part, la mise en œuvre d'une façon plus collective d'apprendre et de faire ensemble. Les personnes issues de communautés autochtones interrogées insistent sur l'idée de mieux s'écouter pour tenter de s'entendre :

Hearing each other.

- Selon plusieurs, l'ouverture et la valorisation d'une diversité de pratiques artistiques entraînent en soi une diversité de personnes. Certain.e.s soulignent même que cette stratégie permet d'agir autrement que par le biais de la discrimination positive.
- Une personne suggère d'utiliser la métaphore de « partager la lumière », plutôt que de parler de contribuer à rendre plus visible la diversité ou encore de lui donner plus de place.
- Quelques éléments concernent l'espace de discussion et les façons de la mener.

La plupart des gens s'entendent pour dire qu'il faut travailler « avec » les personnes dites de la diversité et autochtones et non se substituer à elles. Dans certains contextes ou pour certain.e.s, « le par et pour » est aussi un principe fondamental : le faire par les personnes au premier chef concernées et pour elles.

Certain.e.s ont mis en œuvre ou prônent la création d'espaces positifs ou zones neutres (*safe spaces*) au sein des organismes. Ceux-ci peuvent servir aux personnes issues de l'immigration, racisées ou autochtones en provenance de l'équipe de travail, d'artistes, de membres ou autres personnes proches de l'organisme, voire même dans certains cas pour des publics.

Quelques personnes dites de la diversité et autochtones ont également précisé qu'il était plus stimulant pour elles de parler des enjeux évoqués dans cette recherche dans des groupes composés de membres de leur communauté qu'avec des gens issus de la majorité blanche.

Je me retrouve, comme beaucoup de gens de la diversité qui ont envie d'être qu'avec des gens de la diversité, parce que, quand je me retrouve dans ces groupes-là, on peut parler des vraies choses, pis on nomme les gens. Enfin, tu vois, on peut aller dans la profondeur, ou dans du care. Je trouve ça difficile d'être avec la fragilité blanche.

► On identifie aussi différentes attitudes importantes.

Les prises de position et les actions menées doivent s'appuyer sur des connaissances des gens de qui on parle, qu'on accueille ou avec qui on souhaite collaborer, sinon des erreurs peuvent être faites.

Il faut également faire preuve d'humilité, « avouer qu'on ne sait pas » et en profiter pour apprendre - individuellement et comme organisme.

Déjà de dire qu'on ne comprend pas ou qu'on n'est pas apte à digérer ou à accueillir quelque chose. Je pense que ça, pour moi, ça fonctionne bien : « heille, je ne le sais pas », plutôt que de faire semblant que je le sais pis de me priver en fait de découvrir.

Faire preuve d'une volonté de changement exige réflexivité, questionnement et remise en question.

Pis après ça, ça nous amène toujours à nous questionner sur nos valeurs, notre éthique, les décisions qu'on prend. Pis ça, ça c'est excellent, ce n'est pas facile, pis c'est beaucoup d'énergie, mais j'trouve que c'est super important.

Enfin, certain.e.s proposent aux personnes issues de la majorité de prendre conscience de leur positionnement et de leurs privilèges.

► En termes de gestion, il est suggéré :

- | | |
|---|--|
| - d'agir avec cohérence, | les composantes de l'organisme; |
| - d'explicitier les choix opérés; | - de veiller aux conditions d'accueil des personnes dites de la diversité ou autochtones : transparence, accessibilité, ouverture à la critique, attention à ne pas instrumentaliser les gens et à se faire un capital marketing, etc. |
| - de dégager le temps nécessaire aux transformations souhaitées et d'agir avec constance; | |
| - d'agir transversalement dans toutes | |

[Parlant des artistes autochtones] I'm like « no, I'm too busy, I'm on five committees too », and then they say « where can we find anyone? So what do we do? » I'm like also : « why can't you find anyone? What has been the problem? That these people don't exist? These people don't feel comfortable to be part of this? » These people maybe haven't have the opportunity to develop certain skills, right, to be able to feel that they can contribute of whatever. So why? So you gotta start with that, next level why? How can we help this? How can we make it so there is

20-50 autochtones that you can call up and say « Hey can you be on my Conseil d'administration » or any other diversity, right?

➤ **En termes relationnels, les personnes interrogées proposent :**

- de parler pour soi et non au nom des autres ;
- d'accepter de se décentrer de sa propre expérience ;
- d'être proactif-ive dans la rencontre avec les autres ;
- de veiller à avoir une équipe et des réseaux diversifiés, ce qui permet d'entrevoir de nouvelles façons de faire et de mieux s'adapter à certains contextes s'il y a écoute et influence mutuelle.

Pour une personne, les gens doivent aussi se côtoyer hors du travail, ce qui permet d'apprendre à se connaître plus en profondeur.

4.3 Une transformation du milieu exigeante pour les personnes concernées

➤ **Une incidence intime et quotidienne**

Cela peut être exigeant de devoir en parler, se positionner sur le sujet, notamment puisque cela réfère à une expérience très intime et difficile.

L'attention actuelle portée au racisme dans le milieu rend la question sensible et elle devient pesante pour certaines personnes issues de l'immigration, racisées et autochtones.

Je parle vraiment personnellement, mais c'est quelque chose qui m'énerve aussi quand - l'expression en anglais c'est walking on egg shells - donc tout le monde essaie de ne pas être raciste. C'est d'une lourdeur, pis c'est quelque chose qui nous fatigue énormément. La différence aujourd'hui, c'est qu'il y a une hypersensibilisation par rapport à ça. Ça fait quand même dix ans que j'suis dans le milieu, que je côtoie régulièrement quelqu'un et, je ne sais pas, mais tout d'un coup il m'envoie des e-mails : « est-ce qu'il y a quelque chose que je peux faire pour te supporter ? » Je suis honnête là, je vous dis ça, et c'est fatigant. Je ne sais même pas quoi répondre.

Toutes les questions de diversité ethnoculturelle sont un peu trop proches [rire], sont un peu trop présentes dans ma vie depuis quelques années. [...] Je pense que c'est important aussi que vous sachiez que moi je suis un peu épuisée par ce sujet-là.

Je trouve que ce spot light mis sur la diversité est fatigant en fait, parce que comme je dis pour rigoler, on ne nous a jamais demandé ce qu'on pensait, puis en un an tout le monde veut savoir ce qu'on a dans la tête.

Ces personnes jumellent aussi ces demandes à un agenda déjà fort rempli, causant ainsi une « fatigue » de devoir porter cela en plus.

Je pense que le temps est précieux pour être fonctionnel dans un système existant et pour essayer de créer un système différent. Pis faire partie de quelque chose de nouveau pis de mieux.

L'action concertée est présentée comme une solution afin de moins mobiliser les artistes et les membres des équipes de travail dit.e.s de la diversité; par exemple, partager des ressources entre organismes, s'entendre pour ne pas faire le même genre d'ateliers en même temps.

Toi, c'est ces personnes-là que tu programmes. Okay, ben nous, on va aller chercher ces personnes-là.

- Plusieurs personnes ressentent une pression (ou observent une telle pression chez d'autres) à se positionner sur des questions d'inclusion, voire à endosser des rôles de porte-parole.

I mean how many times have you been asked as an indigenous Artist : « So what do you want? What can we do for you? » And sometimes we don't have the answer, right? It's like, you know, someone asked me the other day: « What is your dream for indigenous arts in 20 years? » I had trouble. I had to really stop and think. I said : « I don't have to give conferences like this anymore ».

Cela peut être particulièrement déstabilisant pour les personnes nouvellement arrivées dans le milieu.

Les personnes reconnues, qualifiées par les pairs dans le milieu de la danse, il y en a si peu que maintenant dès que tu sors de l'école, si tu fais partie de la diversité, tu vas [bruit de mains qui tirent vers soi] aller te faire chercher. Pis, je trouve ça tellement étrange [...] Ces personnes-là sont jeunes, pis elles ne se sont peut-être pas positionnées là-dessus, pis là, maintenant, on leur demande de faire.

- Plusieurs personnes interrogées dites de la diversité ou autochtones évaluent que leur fatigue, colère ou démotivation est engendrée par le hiatus entre les efforts et le temps qu'elles invertissent et les résultats obtenus.

Ainsi, la non-pérennisation des sensibilisations et des actions est épuisante et démotivante.

Ça me gonfle, actuellement. Toutes ces discussions m'épuisent et elles m'épuisent parce que psychologiquement elles sont épuisantes, parce que ce n'est pas parce que je suis dans ces discussions-là que ça va modifier quelque chose.

On leur demande également de s'investir dans et auprès d'institutions qui ne sont pas prêtes à changer.

Ce que je vois dans les institutions, c'est un manque de connaissance du milieu parce que c'est très populaire de vouloir s'ouvrir à la diversité, mais ils n'ont aucune idée de ce qui se passe dans les milieux [...] Il n'y a pas beaucoup d'écoute [...] : « mais oui, mais nous on veut faire ça comme ça, nous nos objectifs c'est ça », mais oui, mais le milieu c'est pas ça qu'il a besoin !

Si les équipes ne sont pas prêtes à comprendre c'est quoi des biais inconscients du racisme, c'est quoi du racisme systémique, pis c'est quoi les vrais enjeux que vivent les artistes dits de la diversité ou les travailleurs dits de la diversité, ben tout ce qu'on fait, c'est du placage.

- Enfin, le milieu professionnel et les publics tiennent pour acquis qu'il y a une résonance forte entre l'origine ethnique et la pratique artistique de la personne. Des étiquettes sont accolées à la pratique et on l'évalue à l'aune de ce que l'on attend, par exemple, d'un.e artiste autochtone, que l'on trouve parfois « trop » ou « pas assez » « autochtone

I'm just trying to make art and people put labels on you and so do we live up to those labels? Do we?

En outre, la représentation culturelle à la base du jugement porté est, souvent, biaisée, essentialisante et parfois clairement raciste.

They become like fetishizing indigenous culture. You know, like to automatically see that just because it's a [artiste autochtone].

4.4 Les pratiques

► Décloisonner les frontières, s'ouvrir à d'autres styles.

Les personnes interrogées observent un certain décloisonnement dans les définitions et les frontières entre les différents mondes de la danse, de même qu'une plus grande ouverture à une diversité de pratiques.

Le terrain de la danse a changé beaucoup depuis les vingt ans que j'ai la compagnie, je pense que le monde est plus prêt pour effacer les frontières entre « oh ça, c'est la vraie danse, ça ce n'est pas la vraie danse ».

Cependant, certains secteurs restent des niches plus « académiques », particulièrement en danse classique selon plusieurs.

Le décloisonnement est très perceptible avec l'ouverture assez récente du milieu institutionnel aux danses urbaines. On note également une meilleure visibilité, valorisation et reconnaissance des artistes autochtones, dit.e.s de la diversité, de même que vivant avec un handicap.

Dans une entrevue, on suggère que les organismes de danse devraient exiger de leurs employé.e.s qu'ils voient des spectacles d'autres styles. Cela pourrait contribuer à leur ouverture.

► Définition et position dominante de l'art contemporain.

Plusieurs personnes soulèvent le besoin de revoir la définition de la « danse contemporaine » pour permettre une plus grande inclusion de différents styles de danse exclus de celle-ci et donc, souvent, de possibilités de financement et de diffusion.

Je pose une grosse question : c'est quoi la danse contemporaine ? Comment catégoriser les différentes danses et de quelle communauté elles sont issues ?

Emploie-t-elle des techniques précises ? Est-ce une relation à l'œuvre : « la création exploratoire », la « recherche et développement », est-ce tout ce qui se crée dans le temps présent ? Si la danse contemporaine est jugée plus « mixte » que d'autres danses, elle est tout de même, selon certaines personnes, issue « d'une idée eurocentrée basée sur les formes classiques ».

On interroge également la place qu'elle a acquise dans les dernières décennies, passant en fait d'une avant-garde exploratoire à quelque chose de presque « académique », du moins très bien implanté institutionnellement. Ainsi, dans le milieu, souvent « le

contemporain est plus respecté, jugé plus courageux et plus intellectuel, même comparativement au classique ». Cette reconnaissance, selon plusieurs personnes interrogées, ne devrait pas empêcher de soutenir les « autres danses contemporaines », et la façon dont est défini le style valorisé à une époque donnée devrait être repensée pour valoriser des approches variées de la danse.

Outre la définition elle-même et l'accession qu'elle permet aux bourses, aux différentes scènes et à la reconnaissance, les personnes interrogées identifient trois enjeux qui complexifient la redéfinition du secteur de la danse.

Il existe d'abord un enjeu générationnel dans l'attachement aux critères actuels, puisque ceux-ci ont été gage « d'excellence », de même que les outils mis en œuvre dans le dur combat qu'a exigé la reconnaissance de l'art contemporain.

Ils se sont tellement battus pour être reconnus, être pris au sérieux qu'en tant que professionnels, ils ont peur [de la remise en cause des critères].

Cette révision des critères et l'ouverture à la diversité des pratiques, selon certain.e.s, rend flous – trop flous – les critères de qualité et les limites du champ professionnel.

Est-ce que l'on va recommencer à la voir comme une pratique d'amateurs ? Avec l'idée que la danse est plus un hobby, ce qui entraînerait qu'elle soit moins prise au sérieux...

Alors que pour d'autres, ces critères permettent, au contraire, à ces danses et à ces artistes, d'avoir les moyens de se développer et de se professionnaliser.

Il n'empêche que, pour plusieurs, il est important de (re)trouver un meilleur équilibre entre la remise en cause nécessaire et la perte de critères qui fait que l'on a souvent l'impression d'avancer un peu trop dans l'inconnu et qu'il devient difficile de juger.

➤ Danse autochtone

Selon les personnes interrogées, il n'est pas rare que les artistes autochtones se voient reprocher la mixité culturelle dans laquelle ils et elles vivent et avec laquelle l'art compose puisque l'on considère que cela les éloigne de la représentation que l'on se fait de « l'artiste autochtone ».

Exactly, sometimes it's hard to be living as an artist while working with people who don't necessarily understand that when you're indigenous, you're not alien. Like we all had influences from, like any generation, Star Wars or all these pop culture things. So we have both. We have our indigenous culture and we have this mainstream one, and we kind of hug on it together to be as a whole person.

Ils et elles sont souvent bloqué.e.s dans le passé et se voient priver de contemporanéité, et ce, même dans leurs propres communautés.

The artists were good for, like, flower beadwork. [...] It didn't move past a certain era, right? I mean there is contemporary thought and there's contemporary movements, but it's not necessarily recognized even amongst their own people, which is frustrating. So imagine trying to, like, convey those sentiments and those thoughts towards, like, a non indigenous audience.

Selon les personnes autochtones interrogées, beaucoup d'artistes ont une conception autre de la création qui entre en contradiction avec le système tel qu'il fonctionne. L'artiste a un « poids » plus grand, celui de représenter plusieurs nations ou sa nation, contrairement aux artistes issu.e.s d'une tradition plus eurocentrée.

They're not seeing the individual that they're seeing, like, the individual and the group that stand behind them and with them, and that we're not representing one person and our own ideas, and our own perspectives, but we represent many groups or our group, our nation. And there's a responsibility, a huge responsibility, that comes with that, unlike I would say more Eurocentric dance where you could say : "oh, it's my perspective. It's my idea ». I mean, we can create our own work, of course, about other things that are not indigenous related. But when I go on stage or when I create a work, I have to answer to a whole lot of people, right? Because it's not just about me.

Il y également une pression à définir clairement ce qu'un.e artiste veut dans une perspective singulière – une demande trop individuelle qui ne tient pas compte du groupe, de la communauté.

« XXX what do you want? » And you're like : « I'm actually part of a whole », you know. I mean your work is important and your work is just and should be seen, but you fit into a greater whole, so coming to a group and extending and looking at the group rather than just the one person I feel is like already a mindset that has to be changed.

D'ailleurs créer et représenter impliquent souvent une consultation avec la communauté. Cette dimension collective entre en contradiction avec le vedettariat européen, le génie créateur.

I'll need to check in with some people, my elder, community people, knowledge keepers, if what I'm saying is accurate.

4.5 Possibilité d'investir le milieu pour les artistes issu.e.s de l'immigration, racisé.e.s ou autochtones

Les personnes interrogées observent des avancées : plus d'artistes, plus de hors-norme, une meilleure circulation sur plusieurs scènes.

Il y a plus d'artistes dit.e.s de la diversité et autochtones, mais : « C'est pas encore tout à fait au niveau que ça, ça devrait être en fonction de la démographie ». En outre, ce sont souvent les mêmes qui sont « sur-représenté.e.s » (Alexandra, Rodney, Nyata Nyata), même si on souligne que c'est la même chose dans le milieu mainstream - cela est associé à la « frilosité des diffuseurs ».

On assiste de plus en plus à la création d'initiatives qui permettent à des danseuses et des danseurs hors distribution classique, « non privilégié.e.s » de pouvoir être soutenu.e.s, depuis, parfois, un jeune âge.

Les artistes circulent sur davantage de scènes.

Oublie les grandes scènes [mais] je vois de plus en plus de noms qui sont passés, qui se promènent entre La Chapelle, entre Tangente, entre le MAI. Ça commence, à grandir, à grandir, pas pire, puis il y en a qui se sont ramassés à Danse/ Danse.

Il reste cependant plusieurs enjeux.

➤ Il y a, chez certaines personnes interviewées, des doutes sur la profondeur des changements.

Est-ce que la question est réellement prise à bras-le-corps et est-ce que les choses changent réellement ou n'y-a-t-il pas, le plus souvent, instrumentalisation ? Une « mise en spectacle » de petites initiatives ?

Le milieu est encore, du moins dans certains secteurs, élitiste et blanc, malgré des changements apparents.

Certaines organisations se revendiquent d'une ouverture à un style de danse, mais ne sont pas prêtes à inviter les danseurs et danseuses phares de ce style.

On va avoir quelque chose comme ça s'appelle Hip-hop 360 sauf que ce qui est en primeur c'est pas du hip-hop.

➤ Qu'en est-il des nouveaux et nouvelles venu.e.s ?

Les chiffres ne permettent pas de savoir si ce sont surtout les deux générations qui percent ou si le milieu a réellement fait tomber les barrières liées à la reconnaissance des artistes issu.e.s d'une immigration récente ou réfugié.e.s.

Il reste très difficile pour les artistes d'immigration récente d'arriver à diffuser au Québec.

De mon expérience, rendu au moment de la diffusion, les portes ne s'ouvrent pas. [Cela arrive] seulement avec les personnes qui sont issues la diversité depuis longtemps, qui ont appris à naviguer dans le système puisqu'ils sont déjà rentrés dans le système. C'est souvent ces personnes-là qui sont, euh, diffusées.

Cela témoigne du pouvoir qu'ont ces diffuseurs.

C'est eux qui sont au pouvoir, c'est aux artistes de s'accommoder à eux, c'est aux artistes de les éduquer.

Au sein même des institutions du milieu, c'est un suicide professionnel que d'avoir des conversations franches sur la difficulté d'être programmé.e quand on est issu de la diversité et des communautés autochtones et le milieu produit des « excuses bidons ».

➤ La marge choisie (en opposition à celle subie)

Il faut faire attention à ne pas tenter de vouloir absolument faire s'ajuster des gens qui ne sont pas intéressés par le système, même si celui-ci modifie ses façons de faire.

I think that we should have in mind that not everyone has to fit where we want them to fit, you know what I mean.

➤ La juste représentation

Il est important de faire attention aux formes de représentation ; celles-ci ne doivent pas véhiculer des stéréotypes et doivent montrer des éléments positifs.

Si on veut faire le parallèle avec les films avec qui on présente des personnes de couleur, là c'est comme : tu es une femme de couleur, 90% de tes rôles ça va être une prisonnière. Tu fais un film queer, 90% des films ça va être sur le *coming out* [...] C'est comme si on essaie, mais en commençant avec le mauvais bord, le stéréotype. [...] Ça change pas positivement la chose.

Le milieu « exotise » encore beaucoup les artistes issu.e.s de l'immigration, racisé.e.s ou autochtones.

➤ Temps et énergie déployés

C'est riche, mais cela prend beaucoup d'énergie afin d'intégrer des danseuses et des danseurs moins intégré.e.s dans le milieu de la danse : énergie et temps de formation qui est de plus en plus difficile à offrir.

4.6 La structuration du milieu

- Il n'y a pas encore de grande compagnie de création en danse issue de la diversité.
- Les personnes interrogées identifient également des hiérarchies dans le milieu de la danse qui ne favorisent pas les changements.

Les plus gros diffuseurs ne bougent pas assez.

Les grandes institutions et les compagnies phares sont celles qui sont le plus soutenues par le système, et elles sont là pour rester.

Il y a un écosystème qui s'est créé, puis Montréal pendant vingt ans a été la capitale internationale de la danse, mais ces gens-là ont placé leurs pions, ils ont bien manœuvré, ils ont mis les bonnes personnes à leur CA [...] J'ai l'impression qu'on peut pousser le plus pour essayer justement de faire émerger d'autres projets, mais ces gens-là vont continuer à faire de l'ombre sur, appelons-le, les jeunes pousses-là.

Le fait « d'être petit » comme organisme permet d'expérimenter plus et d'avoir moins peur de perdre quelque chose.

- On observe aussi que les groupes hors Montréal ont moins de ressources et de possibilités d'accueil des artistes dit.e.s de la diversité et autochtones. Ils auraient besoin de plus d'informations/formations et ils manquent de ressources.

4.7 Mission, planification et changements

- Plusieurs éléments ressortent, en lien avec la mission et la planification des groupes.

Une attention aux pratiques sous-représentées, dans les mandats, ouvre d'emblée la voie à la diversité au sens large ; cela renforce également l'attention et la sensibilité de l'organisme.

Je pense que c'est important de dire que la compagnie à la base, l'ADN de la compagnie est déjà imprégné avec une approche diversifiée.

Pour d'autres, il faut insérer la question de la diversité dans les plans stratégiques de l'organisme. La mettre au cœur permet de planifier, de dégager du temps et des ressources, et de faire des bilans des actions posées.

Quand la diversité n'est pas priorisée, les mesures à mettre en place deviennent plus chronophages et semblent beaucoup plus compliquées qu'elles ne le sont.

Il faut avoir des règlements généraux (ou les revoir) qui favorisent une meilleure inclusion ; Danse sur les routes est nommé comme ayant fait un travail exemplaire à cet effet.

➤ **Les changements ne se font pas sans heurts, comme en témoignent plusieurs crises vécues ces dernières années au sein d'organismes comme DAM et le RQD ou encore le Musée d'histoire à Ottawa.**

Un changement d'orientation axé sur la diversité a fait perdre à un organisme du corpus des alliés de longue date.

On perd beaucoup d'alliés de longue date, des gens qui nous ont soutenus. [...] Ce n'est pas quelque chose qu'on goûte de façon flagrante, mais [...] les personnes blanches ont l'impression de perdre les privilèges qu'on pouvait leur offrir.

Le changement de missions et l'ouverture des pratiques a obligé l'organisme à se redévelopper vers un nouveau public, mais le public actuel est beaucoup plus diversifié.

Donc, moi, je fais beaucoup attention à ça, on était arrivé vraiment à avoir des, pas des gens différents, mais justement beaucoup plus de gens différents dans la même salle.

4.8 Adaptabilité des lieux

Certains organismes et leurs studios ne sont pas facilement adaptables pour les demandes de certain.e.s membres, et ceci est encore plus marqué pour les personnes vivant avec un handicap.

4.9 Diverses catégories d'acteurs et actrices internes aux organismes

4.9.1 DIVERSES CATÉGORIES

- Il faut s'assurer d'une bonne présence de la diversité dans toutes les sphères.
- Ce souci d'une meilleure équité dans le milieu de la danse peut être une question délicate à l'intérieur des organismes.

Pour les membres de l'organisme non issus de l'immigration, racisés ou autochtones, la réflexion peut aussi être émotive et exigeante.

Cela soulève beaucoup d'émotions en fait, de faire ce travail-là.

Il est difficile de naviguer, parfois, entre les erreurs de bonne foi, les reproches et l'autocritique.

Il existe une tension dans le discours des personnes interrogées entre une exaspération envers la « fragilité blanche » et l'idée que, pour qu'il y ait conversation, les « blancs » doivent aussi avoir l'espace et la confiance de pouvoir poser leurs questions et exprimer leurs résistances et opinions.

Parfois ça se construit comme une animosité [les blancs ne comprennent pas] ou ils ont des doutes, des questions, des incompréhensions et tout ça. Ils peuvent aussi dire : « c'est quoi ? Pourquoi ? » Parfois on résiste, on n'est pas d'accord, on n'arrive pas à se changer. [Ils ne devraient] pas avoir peur d'être, tout de suite, traité comme racistes.

On témoigne aussi d'une tension entre savoir et se renseigner soi-même et l'importance de consulter des gens des communautés pour améliorer les pratiques de l'organisme.

Les gens de la diversité, ils en ont assez de nous expliquer.

- Certaines stratégies sont proposées.

Une équipe en majorité composée de femmes qui sont féministes, cela aide à remettre en cause les rapports de pouvoir et à avoir une ouverture à la réflexion.

Il faut faire des efforts pour développer une confiance d'équipe et une reconnaissance mutuelle qui permettent que toutes les personnes présentes réfléchissent à leurs biais et que des discussions parfois difficiles puissent avoir lieu.

D'au moins tous adresser nos propres biais, pour être capable, pour être en mesure d'être prêt à accueillir psychologiquement aussi du monde qui sont différent de nous.

4.9.2 DIRECTION

- Il s'agit des postes pour lesquels la situation est la moins avancée selon les membres de notre corpus. Il y a peu d'équité et c'est là que le milieu résiste le plus.

En termes d'équité ethnoculturelle, j'ai l'impression qu'il n'y en a pas du tout, les postes qui ont du pouvoir. Il n'y a pas d'équité, très peu.

Avec les années, les choses ne bougent pas, très, très peu, et au bout d'un moment tu commences à comprendre pourquoi ça bouge pas : parce qu'en haut, il y a des gens qui sont comme ça, pis que ça bloque. J'ai l'impression que, [bien qu'il y ait] beaucoup de gens de la diversité ou pas qui ont les meilleures intentions du monde, tant qu'en haut ça bouge pas, en bas on peut bien faire ce qu'on veut, ça ne changera pas.

Il existe dans le milieu de l'abus de pouvoir et de la non-transparence.

- La direction de l'organisme doit franchement impulser ou accompagner une action en faveur de la diversité.

Puis ça, malheureusement, c'est vraiment une question de leadership. Si les dirigeants de ces organismes, ces diffuseurs, ne sont pas prêts à faire cet effort-là, il va pas arriver.

- Il doit y avoir des formes de partage du pouvoir.

Sortir du modèle d'une personne qui décide de tout. [...] C'est plus possible de gérer des organismes tout seul, ça se fait plus, les enjeux sont beaucoup trop grands maintenant, c'est pas juste la signature artistique qui compte. Ça va être aussi tout ce qui va autour [comme certaines responsabilités sociales comme] promouvoir la diversité.

Pour moi, la représentation c'est bien, mais s'il n'y a pas un partage de pouvoir et un partage de privilèges, la représentation, c'est juste, c'est de l'instrumentalisation et c'est quelque chose qui me dérange beaucoup.

Sont donnés des exemples de stratégies efficaces.

- Tout en ayant un organigramme clair, des gens qui occupent des fonctions variées aident à dé-hiérarchiser et à prendre en compte des apports pluriels - ceci est plus facile dans les petits organismes.
- Nommer une personne représentante des danseurs et danseuses, un coordonnateur artistique.
- Partager le pouvoir décisionnel lié à la programmation par la création de comités de sélection diversifiés.

Nous formons des comités chaque fois qu'on fait un appel de dossiers, alors ce n'est pas moi qui a le pouvoir décisionnel, c'est pas juste les commissaires, mais on forme un comité. Une de nos politiques, c'est de former des comités qui sont représentatifs [diversité ethnoculturelle, homme-femme, étapes de carrière, etc.]. Comme ça, il y a vraiment une diversité de voix qui sont à la table, qui peuvent parler de leur expérience et contribuer à la sélection des artistes.

- Mettre en place une équipe commissariale au lieu d'une seule personne (trois commissaires à un endroit au moment de l'entretien, deux avec des collaborations qui changent tous les trois ans ailleurs).

Sortir d'un modèle de direction artistique unique.

- Instaurer une codirection par souci d'un partage de pouvoir, d'expériences, qui répond à des objectifs variés : provenance intergénérationnelle, apports autres comme praticienne ou danseuse, diversité ethnoculturelle, etc.
- Il faut par contre éviter de multiplier le partage de pouvoir dans des comités consultatifs ou à des endroits où ce n'est pas le pouvoir qui se joue. Il faut également faire attention à des comités ou d'autres instances qui pourraient demander trop d'énergie pour ce qu'elles donnent réellement.

4.9.3 EMPLOYÉ.E.S

- Des personnes autochtones, issues de l'immigration et racisées interrogées parlent de diverses manifestations racistes qu'elles ont vécues. Le milieu des arts est incapable d'assurer à ses employé.e.s un endroit exempt de celles-ci.

J'suis tannée de devoir mettre mon armure anti micro-agressions quand je m'en vais travailler. Pourtant je travaille dans le milieu culturel depuis des années, là, donc un milieu plus supposément ouvert, avancé, puis tout ça.

Selon la même personne tout juste citée, cet état de fait n'aide particulièrement pas pour recruter des personnes au sein des équipes de travail qui ont moins de vocation que les artistes.

Quand tu es en administration, tu peux avoir un certain *call* de dire : oui, je veux travailler en culture. Je veux sentir que je fais une différence, puis tout ça. Mais c'est moins quelque chose lié à une vocation. Tu peux aussi être satisfait ailleurs, où est-ce que tu vas peut-être être mieux protégé.

Il existe également une iniquité dans les salaires des personnes dites de la diversité ou issues des communautés autochtones.

OK, on fait moins d'argent que dans le *corpo*, mais vraiment, là, les personnes dites de la diversité ne font pas les salaires que les blancs font encore.

Les employé.e.s autochtones, racisé.e.s ou issu.e.s de l'immigration voient leurs compétences régulièrement remises en cause, tout comme les gens qu'elles rencontrent pour la première fois sont peu portés à penser qu'elles exercent des postes de pouvoir.

Il n'y a pas une journée où est-ce qu'on ne remet pas en question mes compétences. [...] Pas juste à l'interne, mais beaucoup à l'externe aussi. Même si on est en position de pouvoir, les personnes du milieu ne sont pas prêtes.

- Au niveau de la représentativité au sein des équipes de travail et des CA, dans certains organismes, il n'y a pas ou très peu de personnes autochtones, issues de l'immigration ou racisées.

Le milieu, dans les bureaux, est encore très blanc.

Le recrutement est difficile à tous les niveaux, mais encore plus pour les travailleuses et travailleurs culturel.le.s en gestion et en administration.

J'en connaissais pas, pourquoi ? Parce que je les voyais pas. Pourquoi ? Parce qu'on les engage pas. Pourquoi ? Parce que y'en a pas. Pourquoi ? Parce qu'ils ne sont pas choisis dans les écoles. Pourquoi ? Parce qu'ils ne sont pas encouragés à le faire.

Quelques facteurs sont identifiés. Souvent, il n'y a pas de politique claire visant à soutenir les candidatures dites de la diversité. Les écoles auraient également tendance à embaucher une seule personne « issue d'une communauté », ce qui rend l'accès à la formation difficile pour les autres et génère des difficultés de recrutement.

**Ils se disent : « On a déjà une noire pourquoi on en prendrait deux ? ».
Donc fatalement, ben, tu peux en avoir cinq qui sont brillants, il y en a
qu'un qui sera pris, c'est fatal, c'est comme ça, c'est statistique... Non,
c'était, ça a tendance à changer, il y en a deux maintenant.**

En outre, certaines personnes d'immigration récente ou dont le parcours de vie a été ou est encore difficile, demandent une formation et un encadrement plus importants, ce qui peut être plus lourd pour une équipe de travail.

Les personnes interrogées suggèrent quelques solutions pour remédier aux difficultés :

- instaurer une politique d'embauche sensible aux enjeux de la diversité ;
- aller directement solliciter des personnes autochtones, issues de l'immigration ou racisées ;
- mettre dans les offres d'emploi un mot dénonçant la discrimination ;
- reconnaître la scolarité et l'expérience acquises dans d'autres pays ;
- proposer une certaine souplesse dans les horaires et autres conditions d'emploi afin d'accommoder certain.e.s employé.e.s ;
- agir comme lieu de conscientisation de l'ensemble des travailleurs et travailleuses, autant dans le travail lui-même que par des espaces de discussion et de formation payés.

4.9.4 CONSEILS D'ADMINISTRATION ET AUTRES INSTANCES

➤ Ici aussi, les groupes rencontrent des enjeux de représentation.

On ne rejoint pas toujours un ratio représentatif de la société.

- On dénote des tensions : des CA qui exigent une diversification que des directions générales ne veulent pas suivre ou, à l'inverse, des directions ou des employé.e.s qui sentent que le CA résiste aux changements. L'idéal est évidemment d'avoir des actrices et des acteurs qui s'engagent ensemble eu égard à cet enjeu.
- À l'encontre de l'idée souvent projetée du CA comme « instance de décision » structurante pour un organisme, selon une personne interrogée, ceux-ci ne sont pas toujours des espaces de contre-pouvoir puisque, par exemple, des directions générales peuvent s'entourer de personnes qui leur conviennent.

Je questionne l'impact, enfin évidemment ça dépend des organismes, mais c'est sûr que les directions générales influencent le choix des personnes sur leur CA. Si le CA est à l'image de la direction générale, alors je te laisse imaginer les dynamiques de pouvoir. [En plus] les CA n'ont jamais vraiment conscience de la direction opérationnelle. Comment ça se passe au jour le jour au sein de l'équipe ? Comment les décisions sont prises, la hiérarchie ? Je questionne l'impact, enfin évidemment ça dépend des organismes, mais c'est sûr que les directions générales influencent le choix des personnes sur leur CA. Si le CA est à l'image de la direction générale, alors je te laisse imaginer les dynamiques de pouvoir. [En plus] les CA n'ont jamais vraiment conscience de la direction opérationnelle. Comment ça se passe au jour le jour au sein de l'équipe ? Comment les décisions sont prises, la hiérarchie ?

On propose :

- d'avoir un CA lui-même diversifié ;
- de mener un travail de sensibilisation à la diversité dans tous les comités de l'organisme et, particulièrement, ceux artistiques.

4.9.5 MEMBRES/PARTICIPANT.E.S/ARTISTES - LES PERSONNES À QUI L'ORGANISME OFFRE DES SERVICES OU AVEC QUI IL EST EN RELATION ÉTROITE

- Au sujet des relations tissées, les personnes interrogées privilégient la création de liens qui, si possible, perdurent avec les artistes et les personnes invitées ou sollicitées.

Ce sont nos yeux sur le milieu, ça nous permet de voir qu'est-ce qui se passe. C'est quoi les besoins de la communauté, au sens large ? Parce que nous, comme tous les organismes, on gère la nôtre. On a des informations à l'extérieur, mais on est quand même très focalisé sur nous.

Certain.e.s trouvent également important d'être ouvert.e.s aux commentaires critiques des artistes et autres personnes proches de l'organisme, de cultiver une approche réflexive.

C'est comme si on se laisse nourrir par les gens aussi, pis la communauté nous fait assez confiance pour nous remettre en question, pis on est comme à l'écoute de ça.

► **Au sujet des conditions d'admission et autres règlements, les entretiens permettent de dégager certaines suggestions :**

- adapter les résidences pour qu'elles soient accessibles aux jeunes artistes (ex. passer de l'exigence « deux ans de pratique en continu », à celle de moins de trois ans passés sur le marché professionnel) ;
- tenir compte d'expériences variées allant des écoles de danse aux boîtes de nuit ;
- permettre aux personnes autodidactes d'accéder à des classes techniques ;
- consulter les gens pour offrir les cours, les ateliers à de bonnes plages horaires ;
- offrir des tarifs accessibles, voire même offrir des places gratuites pour encourager une personne prometteuse ou des jeunes qui sortent de l'école.

► **En regard des stratégies de « recrutement » des artistes, des participant.e.s et des publics, il est proposé de :**

- s'appuyer sur les différents réseaux des personnes qui travaillent dans l'organisme (encore plus quand les employé.e.s sont diversifié.e.s), en faisant attention à ne pas s'y cantonner afin de se forcer à « sortir de ceux et celles qui nous ressemblent » ;
- contacter directement certaines personnes clés des milieux à partir d'une personne-ressource qui est issue de la communauté ou proche alliée de celle-ci ;
- déployer des efforts afin que des personnes issues de l'immigration, racisées ou autochtones répondent aux appels à projets lancés puisqu'il faut se sentir confortable et légitime pour poser sa candidature.

La constitution d'une liste de personnes contacts/ressources peut être nécessaire pour un temps, mais elle pose aussi certaines questions, du moins selon une personne interrogée.

Ça fait écho à l'instrumentalisation que tu as nommée plus tôt, mais ce serait un peu plus de l'objectification. Quand vient la question de communiquer l'information, pis d'essayer d'aller chercher un public ou des participants, moi, ça me rend tout le temps un peu inconfortable : « ah oui, cette personne-là. OK, on va aller chercher [pour qu'elle diffuse dans son réseau] ». Je me sens tout le temps vraiment étrange de faire de la promotion ciblée ou individuelle, d'avoir une liste de la diversité, une liste de l'accessibilité, une liste de ci, de ça. Est-ce que c'est un mal à passer pour que toutes ces personnes fassent partie un jour de la norme ?

- Pour un groupe, la principale difficulté se situe principalement au niveau de la diversité des participant.e.s aux ateliers, plutôt qu'au niveau du choix des enseignant.e.s et des artistes programmé.e.s.

On ne choisit pas qui participe, on peut juste faire des actions sur le côté qui peuvent peut-être intéresser des personnes ou d'autres, pis j'pense que c'est peut-être là qu'on a peut-être plus un enjeu, en fait. [...] ça joue dans nos communications la façon dont on essaie d'aller chercher nos participants.

- Beaucoup de suggestions concernent la consultation des personnes proches de l'organisme et les mesures d'accompagnement à proposer.

Organiser des groupes de discussion pour voir comment l'organisme peut mieux soutenir ses membres.

Faire des invitations personnalisées et adaptées à des artistes.

La Maison de la culture called me up out of the blue, and just say « Hey do you want a residency? » and I say « sure ». I didn't apply, I didn't do anything. [The offer] was helpful for me, you know.

Consulter afin de voir comment les salles et l'équipement peuvent être adaptés pour accueillir d'autres types de danse.

Privilégier un travail en profondeur auprès de peu de personnes au lieu de mesures qui ciblent un plus un grand nombre, mais qui ont peu d'effets.

Des actions qui sont plus individuelles, où tu touches moins à la masse. Je sais le travail que ça représente de faire ça, mais ça pour moi c'est plus un travail de fond : tu donnes six mois à une personne pour qu'elle puisse être formée sur tel aspect, d'y mettre tout l'attention, tout le care qu'il faut au lieu d'avoir des programmes où tu donnes finalement un cent piastres à des individus... C'est pas non plus, tu vois, c'est pas énorme.

Mettre de l'avant des artistes diversifié.e.s, notamment grâce à des vidéos d'elles et eux.

Une des belles fenêtres qu'on a, c'est que chaque professeur invité et chaque artiste qu'on reçoit en résidence, je fais des entrevues vidéo avec ces gens-là et toutes ces vidéos-là sont sur les réseaux sociaux, sont sur notre site web.

Création d'une politique connue de rémunération des danseurs et danseuses.

Chaque danseur fait la même chose, pis après ça, leur expérience, leur niveau, pis tout ça, ça influence. Les salaires, les cachets sont là, sont sur la table.

Planifier des opportunités de spectacles pour les danseuses et les danseurs moins expérimenté.e.s même si la personne n'est pas encore prête pour les grandes représentations, de façon à contribuer à sa formation.

Offrir un soutien administratif prolongé aux danseurs et danseuses au moment où ils et elles quittent l'organisme « pour les aider dans leur envol ».

Soutenir plus étroitement les artistes, particulièrement quand ils et elles proviennent de l'étranger ou rencontrent des difficultés avec la langue pour des questions extra-artistiques (ex. immigration, impôts, etc.).

J'ai des danseurs qui viennent dire : « XXX, comment je fais mes impôts ? », je suis comme, pffft, j'ai aucune idée... Bon, on va aller chercher un avocat, un comptable et il va nous donner un atelier sur comment faire ses impôts quand on est Américain.

Quelques personnes interrogées parlent de leurs réticences à créer des bourses « spécifiques ». Un groupe l'a fait à la suite d'une donation pour encourager la participation à des ateliers de personnes racisées et autochtones (projet pilote de deux ou trois ans). Cela a généré bien des questions et, en temps de pandémie, peu de personnes l'ont utilisée.

C'est toujours des micro-questions : comment les gens s'auto-identifient ? Est-ce que nous on module la chose ? S'ils l'utilisent pas, qu'est-ce qu'on fait ? Est-ce qu'on demande aux personnes, aux participants, c'est quoi leur background culturel à l'entrée ? On a tous un peu des avis différents sur la question [...] Ce n'est pas si évident que ça.

4.10 Gestion

En termes de gestion, beaucoup d'éléments recueillis concernent les enjeux que représente l'implantation des changements ; il s'y ajoute certaines suggestions.

- Le temps et les moyens mis à la disposition des organismes sont des composantes importantes. Ainsi, la surcharge des employé.e.s rend plus difficile de dégager du temps.

Là on travaille tous à 120, on est à 120 %. Normalement, on devrait travailler à 90 % pour avoir l'espace de se revirer de bord, de se rajouter un petit projet ici et là.

Certains changements organisationnels exigent aussi des ressources additionnelles.

Ça prend des subventions pour implanter les systèmes, pour engager des consultants en ressources humaines, pour faire les changements. Nous autres [DAM], on arrive avec notre belle liste de recommandations après le parcours d'accompagnement de la cellule iDAM, et j'ai aucune idée comment les organismes font.

- Au sujet des formations disponibles ou à développer, un organisme suggère que Compétence culture devrait offrir une formation qui s'adresse spécifiquement aux administrateurs et administratrices culturel.le.s. Plusieurs personnes interrogées nomment aussi comme formations suivies très pertinentes celles offertes par Danse sur les routes, DAM et RQD.
- Il est essentiel d'instaurer des indicateurs et des moments d'évaluation des actions entreprises.
- Enfin, on suggère de mettre sur pied des espaces de partage, des comités ou autres événements à l'interne pour aborder les enjeux sociaux et artistiques de la diversité, pour partager, pour débattre, pour se former : un comité comprenant une diversité de personnes pour penser un plan d'action, une consultation du milieu proche de l'organisme, un groupe de lecture et de discussion sur la suprématie blanche avec l'équipe et les artistes en résidence, etc.

4.11 Communication

- Des personnes interrogées dans certains organismes ont peur de commettre des erreurs et ont l'impression de marcher sur des œufs quant aux enjeux de la diversité dans le milieu culturel.

Ça devient très très difficile parce qu'on ne réalise pas qu'on fait partie du problème des fois.

- Certains organismes sont conscients que la perception externe de l'organisation n'est pas celle d'un groupe ouvert à la diversité. Aucun ne pense que cette perception est juste, mais pour certains, les changements opérés dernièrement ne sont pas encore assez perceptibles ou reconnus alors que d'autres associent leur réputation au fait que ce n'est pas l'organisme qui est mis de l'avant dans leur communication, mais plutôt les artistes représenté.e.s.
- Les communications en lien avec les questions associées à la diversité ou aux sujets autochtones sont, pour plusieurs, complexes, sensibles et délicates. Une personne travaillant aux communications raconte ainsi qu'elle se sent en « hypervigilance » et « non légitime ».

Je suis dans un espèce de méta-acte de communication qui fait que je vais prendre beaucoup plus de pincettes, beaucoup trop peut-être de précautions, et j'ai souvent l'impression que de ces précautions va naître une différence de traitement de l'information.

Lors de communications liées à ces questions, certaines personnes ressentent plus fortement le fait que celles-ci engagent l'organisme et ses différentes composantes : membres de l'équipe, artistes, communauté proche, etc. Certaines personnes jugent qu'elles ne possèdent pas les outils nécessaires.

Je trouve qu'il y a un poids [...], je sens beaucoup de monde derrière mon dos et que je n'ai pas les outils pour pouvoir porter et justifier ce que je fais.

Pour contrecarrer ce stress, on propose de vérifier auprès de collègues la portée du message. Plusieurs parlent aussi du droit à l'erreur, et ce, surtout à l'interne : essayer et valider auprès d'autres. D'également bien penser les communications de l'organisme et pouvoir justifier les choix faits. Le choix des termes devient crucial.

Un vocabulaire respectueux [qui montre] qu'on est un organisme qui comprend leurs valeurs, qui comprend leurs enjeux et qui est là aussi pour eux et qui essaie de faire une connexion avec eux.

- Des efforts pour rejoindre spécifiquement les personnes autochtones, issues de l'immigration ou racisées doivent être faits, et ce, tant pour mieux communiquer avec elles que pour les encourager à soumettre des propositions lors de mises en candidature.

Plusieurs personnes interrogées trouvent important que leur organisme utilise maintenant la reconnaissance territoriale. Au moins une personne n'aime pas la généralisation de cette pratique, puisqu'elle ne s'ancre pas dans une réflexion concrète sur ce même territoire (protection environnementale et reconnaissance des droits des communautés autochtones - voir 6.2.2).

- Certaines attitudes et comportements sont identifiés comme étant à éviter, même s'ils sont présents dans le milieu :

- agir avec opportunisme et tokénisme ;
- avoir des outils de communication où les personnes autochtones et issues de l'immigration ou racialisées ne sont pas représentées ou mal représentées ;

- tenir de beaux discours qui ne s'ancrent pas dans des actions concrètes et réelles : par exemple, l'organisme soutient le mois d'une communauté par de la publicité, mais a « oublié » de programmer un.e artiste de cette communauté ce mois-là.

- Est-ce que les organismes culturels doivent prendre position politiquement ? La question fait débat auprès des personnes interrogées. Certaines personnes expriment le désir que les directions favorisent plus des prises de position claires : « on s'mouille pas ». Pour elles, il s'agit de la bonne façon d'être plus « transparent », « aligné », « d'agir socialement ».

Certains affirment préférer dévoiler leurs valeurs en « agissant », mais évitent les termes associés à du militantisme ou à des positions pouvant être interprétées comme radicales.

On témoigne d'ouverture, mais on n'utilise pas des mots, des mots dits radicaux. On n'utilise pas ces mots, on n'utilise pas le mot « féministe », on n'utilise pas le mot « queer », on n'utilise pas le mot « antiraciste », il y a plein de mots comme ça qu'on utilise pas.

D'autres enfin pensent que le rôle des institutions culturelles est d'amener des débats sociaux par les œuvres et les positions des artistes, mais qu'elles-mêmes n'ont pas à prendre position. Une personne amène l'image du « musée forum ». Quelques arguments sont énoncés : la prise de parole vient avec une responsabilité ; elle peut braquer des gens qu'il serait possible de convaincre grâce à plus de retenue ; il n'y a pas toujours de lien entre la parole et l'action.

Je pense qu'au bout du compte, c'est notre programmation, c'est les actions qu'on pose en tant qu'organisme qui parlent plus fort que, peu importe le logo, le texte qu'on peut écrire sur notre site web.

4.12 Liens avec les milieux de la danse et artistiques

- Une initiative fort intéressante qui contribue à unifier le milieu et à promouvoir la diversité est le Rassemblement international - Parcours danse organisé par Danse sur les routes.
- On souligne également que c'est contributif de s'engager, comme employé.e.s, dans des lieux d'action en lien avec les enjeux de la diversité en dehors de l'organisme d'appartenance.
- Cependant, entre les divers regroupements du milieu de l'art, il n'y a pas d'actions intersectionnelles liées à la diversité. Il est également difficile, selon quelques personnes interrogées, de trouver des alliés qui n'agissent pas dans leurs propres intérêts.

Je ne vois pas tant d'alliés que ça. T'sais des vrais, pas des *white saviors*, je n'en vois pas tant des alliés, qui sont pas là pour leur bénéfice personnel. Autant pour les artistes que pour leurs équipes ou les travailleurs culturels.

- Enfin, cela prend de l'énergie pour « défoncer » les portes. Paradoxalement, après l'organisme développe une expertise spécifique qu'on lui demande de transmettre aux autres.

J'ai des gens qui m'appellent : « XXX, les visas, pour les travailleurs étrangers, comment ça fonctionne ? » Donc, en plus, il faut que je donne de mon temps. Ça me fait plaisir de partager la connaissance, mais [...] c'est toujours de l'extra, pis c'est ça, pis c'est beaucoup à gérer.

4.13 Les publics

- L'évaluation générale sur les publics du milieu institutionnel de l'art est que ce sont souvent des publics blancs issus d'un milieu privilégié.

C'est tout le temps les mêmes publics-là qui reviennent ou à peu près, dépendamment de l'offre artistique.

Ces types de public ont plus tendance à se déplacer pour des spectacles de danse qui s'inscrivent dans la tradition européenne.

[En danse] il y a quand même le défi de remplir les salles des spectacles [...] Quand tu regardes les statistiques de billetterie de plusieurs de ces salles-là, les spectacles qui [...] ne sont pas eurocentrés ou qui viennent d'artistes dits de la diversité, les salles se remplissent moins.

La fragilité du milieu, notamment au niveau du faible bassin de spectateurs et spectatrices, freine les prises de risques, ce qui, en retour, ne contribue pas à exposer les publics à de nouvelles danses, artistes, commissaires, etc.

- Lors de l'entrevue avec des artistes autochtones, on affirme que la difficulté à trouver des publics vient de la séparation occidentale de l'art avec la vie. Selon elles et eux, s'ouvrir à d'autres formes de danse peut aider.

The dance world, it's no secret that they have trouble getting audiences. There is something is not right, cause dance is in every culture, right? It is celebrating in so many cultures. So, we've made it [what I call] the art's snobs. So this is good for everyone, if we start opening more spots for other types of dance, that is not so mainstream right now. It's gonna save the dance.

C'est également parfois difficile de transmettre certains sentiments à des audiences qui ne sont pas issues des communautés autochtones puisqu'elles n'ont pas les connaissances et les repères.

- **Plusieurs pistes de solution sont mentionnées.**

Il faut accroître un travail d'éducation artistique moins eurocentré, de même que les stratégies de médiation culturelle dans le cas de spectacles plus éloignés de l'offre plus usuelle.

Une diversification des spectacles aide, souvent, à avoir des publics plus diversifiés.

[...] si tu te sens plus représenté, tu peux plus t'identifier et tu te sens plus inclus.

[...] mais à cause du produit artistique, on rejoint une diversité de personnes vraiment incroyable, pis c'est merveilleux parce que ça nous donne l'occasion de faire des projets pas mal plus diversifiés que d'autres compagnies. Donc, ça c'est un gros atout.

Il faut dégager du temps et s'y prendre à l'avance afin d'utiliser la médiation culturelle pour mieux lier un spectacle à une ou des communautés de publics. Idéalement, il faut continuer à entretenir les liens par la suite.

Créer un poste spécifique de lien avec les communautés est très efficace pour trouver des artistes, mais aussi pour créer des liens plus réguliers avec elles.

Une suggestion concerne le déploiement de programmations mixtes (artistes connu.e.s et moins connu.e.s) qui peuvent permettre d'accroître le public des deuxièmes.

Enfin, les compagnies de danse doivent soutenir les diffuseurs afin d'aider à vendre des billets : partager les réseaux sociaux, offrir une activité de médiation culturelle, donner un atelier dans une école de danse puis permettre aux élèves de faire une levée de rideau, ce qui incite les parents à acheter un billet, etc.

5. Les écoles d'art

5.1 Bilan de l'évolution de la question

Le bilan des avancées sur l'équité ethnoculturelle dans les écoles de danse est comparable à celui fait dans le milieu de la danse en général.

- Les personnes interrogées ne s'entendent pas ; on agit à cet effet depuis 30 ans, dix ans et, pour le plus grand nombre de personnes, cinq ans et moins.

[Il s'agit d'un] train en marche.

[nous sommes actuellement dans un] momentum dans lequel les gens ressentent leur agentivité et leur capacité d'agir.

- Bien des choses restent à changer, même si le milieu a déjà commencé à agir.

Il y a des barrières, mais on peut les lever de façon intelligente, dans le dialogue, aux personnes à qui on explique et réexplique.

- L'action envers l'équité doit être mise en œuvre et approfondie : agir au niveau de toutes les composantes des écoles, et ce, tant pour ceux et celles qui y travaillent que pour les étudiant.e.s.
- Les personnes interrogées dressent une évaluation un peu différenciée selon les milieux d'enseignement. Au cégep et à l'université, on évalue que les choses ont bien avancé avec une sensibilisation forte et une mise en action d'EDI bien entamée. Ces milieux ont l'avantage d'avoir des étudiant.e.s plus âgé.e.s que dans d'autres écoles, et elles et ils portent souvent une partie des revendications quant aux changements. Certaines écoles professionnelles et de loisir ont également mis cette question dans leur plan stratégique ou d'action : pour certaines, elle est prioritaire ; pour d'autres un peu moins. Le plus difficile serait d'améliorer la parité au niveau des employé.e.s et du Conseil d'administration.
- Le ballet classique est également le style où l'on évalue que les choses sont les plus difficiles à changer, « très genré » et avec une représentation très forte de corps blancs, très minces.

[Il faut] dépoussiérer, les gens qui ont des teints basanés avec des pointes roses... Ils peuvent porter des pointes de leur couleur. [Idem avec le tutu rose] On ne change pas l'œuvre, on change le costume un peu.

Cela dit, là aussi des choses bougent.

Il y a une petite révolution aux Grands ballets, il y a quatre personnes qui ont été engagées et elles sont Canadiennes d'origine. Il y a une ouverture, mais ça surprend aussi. Ça surprend, Juliette est une jeune Chinoise, dans Roméo et Juliette.

On évalue également que les publics sont souvent plus frileux.

Les gens ne veulent pas changer le ballet.

- L'enseignement est, en soi, un milieu de réinvention.
- Au sein des divers programmes d'enseignement, certaines personnes interrogées évaluent que les programmes en danse sont plus avancés sur la question que d'autres : par exemple, le DEC en danse à Sherbrooke serait plus diversifié que beaucoup d'autres programmes du cégep.

Notre discipline est choyée pour répondre aux questions et enjeux qu'on traverse parce qu'on est en mouvement, on n'est pas en statu quo.

- La réalité au sein de certaines régions serait plus difficile : « En région, on est un peu en retard par rapport à Montréal » ; quoique d'autres personnes considèrent que dans leur région, par exemple, l'Outaouais, les écoles de danse composent avec les enjeux liés à la diversité naturellement et depuis longtemps.

5.2 Rôle des écoles d'art par rapport à l'enjeu de la diversité

Pour les personnes interrogées, il ne fait aucun doute que les écoles de danse ont un rôle important à jouer afin de contribuer aux transformations en cours.

- Elles doivent refléter la société et son évolution.

Montréal, le Québec, a changé complètement par rapport à ce qu'il était il y a 30-40 ans : les vagues de migrations, les peuples autochtones... Il faut mettre la main à la pâte pour refléter cette société. Ce n'est pas facile : un beau défi !

- Il existe ainsi une diversité de danseuses et danseurs, chorégraphes et autres actrices et acteurs du milieu qui doit se retrouver au sein même des écoles, des danses et des corpus étudiés, que cette diversité soit ethnoculturelle, sexuelle et de genre, liée à des handicaps, des corps différents, des parcours et des styles non usuels. Il serait de la responsabilité des écoles de respecter le développement identitaire pluriel - l'identité kaléidoscopique - de leurs étudiant.e.s et de soutenir la façon dont celui-ci se manifeste dans la pratique et l'analyse de la danse.
- Pour une personne interrogée, la spécificité de la période actuelle n'est pas tant celle de la diversité ethnoculturelle en soi, mais la capacité des structures et des enseignant.e.s de s'adapter à chacun.e.

C'est la demande et la capacité pédagogique de s'adapter aux individus.

- Beaucoup de personnes interrogées disent être poussées par l'évolution elle-même des pratiques et, au postsecondaire, les exigences des étudiant.e.s.
- Le rôle des écoles d'art est crucial puisqu'elles ont la responsabilité de former la relève chez les artistes et autres acteurs et actrices du milieu, de même que chez les futur.e.s enseignant.e.s.

Je forme des professeur.e.s aux primaire et secondaire. On forme donc les personnes qui vont enseigner la danse de façon démocratique, comme les maths. L'important c'est de former ces gens-là. Par exemple, la place autochtone dans le référentiel des compétences d'enseignement.

- Les écoles contribuent enfin largement à créer le discours sur l'art (histoire, conventions, divisions hiérarchiques, etc.) et les codes de l'excellence permettant d'obtenir des concours et des demandes de subventions. Selon quelques personnes interrogées, il y a ici parfois un hiatus entre ce qui est enseigné et la pratique de la danse elle-même.

Parce que ça reste encore très, très conventionnel, et pourtant très peu de chorégraphes travaillent avec cette convention-là.

5.3 Évaluation du milieu de l'enseignement

Cette section est divisée en thématiques abordées par les personnes interrogées. Au sein de celles-ci, nous retrouvons l'identification de difficultés, de pratiques pertinentes développées et de choses à mettre en place.

5.3.1 POSTURE À METTRE DE L'AVANT

Les postures jugées essentielles pour renforcer la diversification du milieu de l'enseignement de la danse sont les suivantes : **ouverture, décentrement, droit à l'erreur, désir de s'informer et d'apprendre, rester humble et réfléchir sur « nos réflexes »**. Celles-ci sont présentes, mais elles doivent être valorisées et renforcées.

Est également proposée l'idée de mieux articuler la tension entre un *safe space* et un *brave space*, puisque le milieu de l'art est difficile et qu'il est aussi de la responsabilité des écoles de préparer les étudiant.e.s à cela, du moins pour les formations à vocation professionnelle.

Il est donc essentiel que la formation pousse aussi les élèves dans des zones plus inconfortables.

5.3.2 TECHNIQUES PÉDAGOGIQUES ET CONTENU

Plusieurs éléments touchent les approches pédagogiques et les contenus.

➤ **Approches pédagogiques**

Il ressort des discussions de l'activité que les approches pédagogiques doivent être le plus possible adaptées à la singularité des étudiant.e.s et dé-hiérarchisées.

Cette idée s'appuie sur des constats contraires. Nous serions en présence d'un milieu assez hiérarchisé, avec une structuration disciplinaire encore rigide et un manque de reconnaissance des styles de pratiques diversifiées.

Surtout dans les divisions de disciplines, comme l'évaluation de techniques de danse, et aussi chorégraphiques et dramaturgiques. Ça défie les cases. Je pense que l'on oublie que l'on pourrait repenser ces cases.

La formation est jugée par plusieurs « élitiste », avec un enseignement hiérarchique où le « maître » transmet les connaissances.

Les étudiant.e.s en danse issu.e.s de différentes communautés, notamment autochtones, ne s'affichent pas toujours, puisqu'il n'y a pas nécessairement d'espaces d'affirmation. Cependant, il ne faut pas non plus rendre cette identification/affirmation obligatoire, mais bien trouver le bon contexte pour que les gens aient envie de « se dire » - ex. enseigner le jazz favorise, dans un cours donné, la parole des étudiant.e.s afro-américains.

Selon une personne, la formation des travailleuses et travailleurs culturel-le-s n'est également pas assez ancrée dans la réalité du milieu – tant en animation et action culturelles à l'UQAM qu'au HEC.

Il y a de la belle théorie, mais ça manque de terrain.

Ce qui se met en place depuis les dernières années pourrait être renforcé.

Se décentrer et accepter d'apprendre « des » et « avec » les autres.

Donner une agentivité et que les gens sentent qu'ils peuvent agir. Sur le plan personnel, à travers la création de conditions pour que ce soit favorable. En tant que formatrice d'artistes et enseignant.e.s, je forme, mais je me forme aussi. Ce sont des actions à mener dans les deux sens, comme une dynamique : essayer de toujours apprendre des gens. C'est très magistral la danse, surtout dans sa forme européenne et eurocentrée. Comment créer des rapports plus horizontaux, pour que tout le monde se sente inclus ? Aussi, écouter pour mener des actions cohérentes ?

Encourager les étudiant.e.s non pas à respecter le maître et la tradition, mais à parler pour eux et elles.

We learn at school, you know as dancers, that we have teachers [...] We learn to be quiet, and to accept, and you know don't question anything. So it's just an education to the schools to bring people, bring different teachers, bring people that can speak.

Créer les conditions pour avoir un environnement sécuritaire dans lequel la discussion peut prendre place.

Écouter les étudiant.e.s permet parfois de comprendre le poids de l'inaction – ex. ne pas intégrer le changement de vocabulaire associé aux luttes LGBTQ+, comme l'emploi du pronom iel.

Viser l'empowerment des élèves et la reconnaissance des différentes capacités.

Favoriser les interactions et les connexions entre les élèves.

En classe, demander aux étudiant.e.s de présenter les artistes qui les stimulent ouvre au dialogue et à une plus grande diversité des œuvres présentées.

Inviter des artistes ou autres spécialistes dit.e.s de la diversité ou autochtones à donner des classes pour varier que ce que fait le corps enseignant.

Porter une attention au vocabulaire.

Utiliser la conception universelle de l'apprentissage (Universal Design for Learning - UDL)⁸.

Une pédagogie inclusive, c'est de donner un accès au savoir à tous.

Inclure dans les cours des personnes vivant avec certaines difficultés ou handicaps et être capable d'adapter les cours pour elles.

À mettre en œuvre.

Utiliser des mentors de façon régulière à titre de passeurs culturels et trouver un moyen de les rémunérer.

« Rééquilibrer les voix » en donnant la parole à d'autres, ceci est important, notamment, pour les enjeux liés à l'appropriation culturelle.

➤ Les canons

Beaucoup des commentaires portent sur une remise en cause de la norme, des canons dans l'enseignement de la danse.

Les étudiant.e.s sont de plus en plus activistes, exigent de voir autre chose que les canons.

Plusieurs souhaitent que leurs écoles intègrent davantage des styles variés de danse : en parler, les étudier, les enseigner. On remarque d'ailleurs que l'enseignement des danses urbaines permet de répondre à un autre enjeu : le recrutement de garçons dans les écoles.

On suggère de créer de nouveaux cours tels que « **perspectives inclusives en danse** ».

Selon certain.e.s, l'exigence du milieu d'être détenteur ou détentrice d'un baccalauréat en danse n'est plus en phase avec la meilleure façon d'apprendre certains styles.

8. Voir <https://institutedi2.ulaval.ca/centre-ressources/lignes-directrices-sur-la-conception-universelle-de-lapprentissage-universal-design-for-learning-udl-texte-integral/>.

En Amérique du Nord, tu as besoin d'un bac. Il y a certains styles qui ne s'apprennent qu'avec des mentors ou des classes masters. Alors, ça, c'est encore une énorme barrière.

➤ Formation des enseignant.e.s et activités fédératives

Sont identifiées des lacunes dans la formation des enseignant.e.s et des activités fédératives dans le milieu de l'éducation.

Les enseignant.e.s ne sont pas formés sur plusieurs enjeux liés à la diversité et aux communautés autochtones (par exemple, les pronoms non genrés).

La formation continue à cet effet doit être offerte à tous les actrices et acteurs des écoles, y compris le personnel de soutien.

Les sujets plus délicats doivent être abordés par divers moyens : tables rondes, formations, débats.

Aller chercher des invité.e.s pour animer [des activités] et nous nourrir sur de grands concepts : appropriation culturelle, racisme systémique, même si notre gouvernement le nie. Aussi on peut poser des gestes qui sont des faux-pas, qui peuvent blesser. C'est important qu'on ait accès à des gens de la diversité pour se former.

Il faut lier plus étroitement les différent.e.s acteurs et actrices du milieu et favoriser une plus grande logique de collaboration.

➤ L'adaptabilité au milieu et à ses enjeux

Les réalités du milieu ne sont pas assez présentées aux étudiant.e.s ce qui empêche de bien les préparer à ce qu'elles et ils devront vivre.

En outre, plusieurs personnes sentent une tension entre leur rôle d'enseignant.e et ce qui est dénoncé comme de l'appropriation culturelle, idem aussi dans les cours de danse puisque celles-ci sont métissées. Si certaines personnes proposent en retour d'y répondre en travaillant avec des gens diversifiés et « issus de », il n'empêche que cela n'est pas toujours possible, et que si toutes les personnes interrogées croient qu'il est important de diversifier le profil des enseignant.e.s et autres actrices et acteurs du milieu, reste que l'idée qu'il serait inapproprié d'enseigner des danses issues d'autres cultures et de les mettre en scène ne fait absolument pas consensus.

5.3.3 APPUI AUX INITIATIVES ET PRODUCTIONS ÉTUDIANTES

Dans tous les types d'école, il semble important pour les personnes interrogées de souligner l'excellence du travail d'étudiant.e.s ou de diplômé.e.s dit.e.s de la diversité ou autochtones pour que d'autres se reconnaissent et sachent que ce métier est possible pour eux et elles.

Certaines pratiques concernent plus les études postsecondaires et, surtout, l'université.

Travailler de concert avec les étudiant.e.s et appuyer leurs initiatives issues notamment de leur implication dans les associations étudiantes et les activités départementales.

Quand les étudiant.e.s sont très engagé.e.s, ils amènent des changements forts et éveillent les esprits. Les étudiant.e.s avancent vite, c'est leur société, leur vie, leur ébullition artistique, ils sont au cœur.

Aux cycles supérieurs, les travaux des étudiant.e.s font aussi avancer le savoir et les perspectives sur la question - ex. le mémoire d'Élisabeth-Anne Dorléans : « **Stratégies identitaires de femmes artistes afrodescendantes du milieu de la danse montréalais** ».

Dans certaines universités, il y a eu création d'un comité antiracisme par les étudiant.e.s.

À mettre en œuvre, on propose :

- que les écoles soutiennent les étudiant.e.s lorsqu'elles et ils sortent afin de les aider au moment de leur début de carrière ;

- de donner plus de place à la jeune génération qui est au cœur du changement.

5.3.4 DÉVELOPPER DES LIENS AU SEIN DU MILIEU ET AVEC D'AUTRES

Au sein des écoles postsecondaires, il y a peu de concertation entre les différentes disciplines artistiques.

Eu égard aux dynamiques régionales, les écoles de danse reçoivent peu de soutien pour agir par rapport à d'autres types d'organismes. Une personne interrogée constate également que, dans sa région, les personnes autochtones, racisées ou issues de l'immigration se rapprochent plus facilement de certains organismes offrant de l'aide directe, mais peu de l'école d'art. Pour répondre à cet enjeu, une collaboration a été établie avec un organisme d'aide lié à la francisation en vue d'offrir des activités de

danse afin de « viser le développement de la personne » dans une jonction entre danse, médiation et loisir.

- **Les personnes interrogées croient qu'il serait nécessaire d'accroître les échanges et les collaborations entre les différents acteurs institutionnels de la danse.**

Créer plus de ponts entre les différentes écoles et les milieux professionnels.

Créer des ponts entre les écoles de loisir, des compagnies professionnelles, pour montrer des exemples de carrières professionnelles et donner l'envie à ces jeunes. D'être en contact peut aider à développer ce goût-là. Pour rejoindre les parents, pour développer une capacité à mieux comprendre et à être plus ouvert à une carrière artistique.

Tisser plus de liens avec les milieux de la danse urbaine.

Arrêter de fonctionner en silo et mutualiser les ressources.

Avoir plus de contacts entre Montréal, Québec et les régions.

Créer un guide mis à jour régulièrement de bonnes pratiques et des exemples inspirants.

Intensifier la volonté du milieu de changer les choses.

Favoriser le réseautage.

5.3.5 PROMOTION/ADMISSION/VISIBILITÉ DANS L'ESPACE PUBLIC

- **Des contraintes dans l'accès aux écoles de danse**

Les processus d'admission dans les écoles d'art sont difficiles pour tout le monde, mais encore plus pour les personnes dites de la diversité ou autochtones.

L'admission est basée sur la technique lors des auditions. Les personnes des diversités n'ont pas été forcément initiées.

Sont encore présentes les traditionnelles contraintes liées à la classe, à l'origine ethnoculturelle et aux revenus. D'ailleurs, cette dernière contrainte joue aussi pendant le temps de la formation, puisque le temps très exigeant à investir dans les études et leur coût demande d'avoir des ressources financières.

Ce qui commence à être mis en œuvre :

L'admission de personnes dont le parcours de formation n'est pas classique.

[...] l'on n'exige plus un apprentissage des classes classiques depuis un très jeune âge, cela rend possible l'inclusion de personnes issues du hip-hop ou de la danse de club.

Repenser la façon dont se tiennent les auditions afin de tester le talent et non le parcours.

Les auditions ont été changées car on se privait de talents. [...] On s'ouvre maintenant sur des talents bruts.

Revoir les prérequis exigés pour les personnes nouvellement arrivées, comme la reconnaissance de formations suivies dans d'autres pays et d'autres contextes.

Enrichir les cohortes grâce à l'admission d'étudiant.e.s en provenance de l'étranger.

Créer des programmes d'accueil spéciaux (exemple, au cégep, Tremplin Dek pour les personnes issues de la communauté Inuit).

Plusieurs personnes précisent que le plus grand enjeu est de recruter des garçons autochtones, issus de l'immigration ou racisés.

Les personnes des écoles d'enseignement interrogées ont toutes écarté l'idée d'attribuer des bourses spécifiques qui seraient liées à l'origine ethnoculturelle des étudiant.e.s.

► Le choix d'étudier en danse

Les personnes interrogées identifient plusieurs obstacles qui peuvent expliquer pourquoi moins de personnes dites de la diversité ou autochtones choisissent d'étudier en arts.

Il est plus difficile pour les premières générations de personnes issues de l'immigration de s'inscrire en culture, car ce n'est pas ce qui est promu par les parents.

[...] la plupart des premières générations d'immigrants sont là pour aider la famille à bâtir le patrimoine familial qui est non existant. C'est pour ça qu'ils se font pousser dans des professions libérales, parce que c'est sûr.

D'ailleurs cette difficulté est aussi présente pour l'ensemble des personnes aspirant au domaine artistique.

La pression familiale pour que le jeune fasse des études sérieuses, l'option artistique est évacuée rapidement.

Les personnes autochtones, issues de l'immigration ou racialisées ont aussi peu de modèles qui leur permettent de se projeter.

Il faut voir la diversité dans un groupe ou dans un événement pour s'y sentir le bienvenu.

Le modèle classique d'entrée en danse (débuter très jeune et faire des auditions à 16 et 17 ans pour devenir interprète dans une grande compagnie) freine beaucoup de personnes, même si cela commence à changer.

De façon générale, on méconnaît le milieu de la danse et ses exigences.

Le grand public ne comprenait pas c'est quoi les efforts nécessaires pour être en danse. Les grands médias le tournent comme un divertissement, ce qui fait en sorte que les attentes sont décalées. Le public ne comprend donc pas le contexte et les statuts des artistes.

Certaines initiatives sont déjà mises en œuvre pour répondre à ces enjeux :

- montrer la diversité sous toutes ses formes dans la promotion ;
- présenter des exemples de personnes ayant choisi un métier dans la culture et faire de la médiation auprès des jeunes pour démystifier les choses ;
- offrir des cours de danse dans les écoles secondaires ou ouverts à toutes et tous dans les cégeps afin de faire connaître les études postsecondaires en danse ;
- diffuser une liste des débouchés possibles avec une formation en danse.

On suggère également de :

- développer des outils de promotion spécifique pour certaines communautés, notamment autochtones, afin de leur montrer qu'elles sont les bienvenues en danse ;
- trouver des façons de mieux promouvoir dans les écoles secondaires les métiers liés à la culture ;
- miser davantage sur la promotion du bien-être que permet l'apprentissage de la danse et favoriser les études sur les impacts de l'art.

Changer la perception de la danse. Il faudrait pouvoir miser plus sur l'idée du bien-être que donne la danse pour ceux et celles qui la pratiquent. Rendre les gens curieux de nos pratiques. Montrer que la danse fait du bien.

5.3.6 AU NIVEAU ORGANISATIONNEL

Au niveau organisationnel, les données recueillies sont assez similaires à celles du milieu de la danse en général.

➤ Contrer les iniquités

Les personnes interrogées constatent que peu de moyens sont mis en place dans les écoles de danse pour agir sur les questions d'inclusivité et pour contrer les iniquités. On suggère de mettre cette question au cœur des plans stratégiques des différentes écoles et d'engager, du moins dans les plus grandes, une personne qui intervient à cet effet et agit comme promotrice et médiatrice.

➤ Diversifier les employé.e.s

Les écoles rencontrent des difficultés dans l'embauche de personnel dit de la diversité et autochtones, et ce, encore plus en région et dans les postes de gestion. Il semble plus facile, du moins pour certaines écoles, d'avoir un corps enseignant plus diversifié.

Quelques personnes suggèrent d'adopter des mesures de discrimination positive à l'emploi. Pour l'une d'elles, il est également essentiel de laisser aux enseignant.e.s, particulièrement quand ils et elles sont diversifié.e.s, le loisir de bien promouvoir au sein de l'école leur approche singulière. Enfin, la diversité est aussi présentée comme une source d'innovation.

Dans les équipes les plus créatives, on recrute des personnes qui ne pensent pas comme nous, sinon on ne pourrait pas innover.

➤ CA et postes de pouvoir

La parité des conseils d'administration est un enjeu dans plusieurs écoles, de même que d'assurer un meilleur partage de pouvoir dans les postes de décision.

➤ Temps d'adaptation et résistance

Prendre le temps nécessaire pour faire les changements a semblé faire plus l'unanimité des personnes regroupées lors de l'activité de réflexion sur l'enseignement de la danse que dans le reste du corpus, plus partagé entre prendre le temps et, au contraire, ne pas avancer assez vite.

Modifier la culture organisationnelle d'un organisme prend du temps, exige de la formation et peut rencontrer de la résistance. Il ne faut pas non plus chercher à tout encadrer par des règlements.

[...] Les règlements formalisent certes. Il faut travailler naturellement et non forcer et c'est normal, il y a toujours de la résistance quand il y a du changement.

Les organismes manquent de ressources (en temps, humaines, financières) pour aller plus vite et plus en profondeur. Il est difficile aussi d'amener à l'avant-plan l'action à mener quand on s'insère dans une école où cette question de la diversité n'est pas une préoccupation importante. Enfin, dans les universités, la lourdeur administrative est considérée comme un frein aux changements et à l'innovation. Cela dit, comme les universités adoptent des plans EDI, cela aide les départements de danse à agir sur cette question.

On suggère d'établir des politiques modulables selon les situations et d'accepter de rester en tension entre une ouverture aux besoins et suggestions de la « base étudiante » et une certaine formalisation des mesures les plus efficaces (fluidité et pérennisation).

Désir de règles institutionnelles plus claires, mais tout en restant flexible comme on est près de la base, des gens.

➤ Une personne exprime ce qu'elle perçoit comme un « excès » dans les demandes liées aux questions touchant la diversité ethnoculturelle : celle de « se sentir coupable pour le passé colonial du Québec et du Canada ».

➤ Soutien gouvernemental

Au niveau du soutien gouvernemental, les personnes interrogées constatent qu'il y a peu de données sur la question de la diversité ethnoculturelle dans les écoles, et particulièrement, celles en danse et très peu de mesures concrètes de soutien. Il serait également important de soutenir des opportunités de maillage en lien avec cette question, comme, par exemple, le projet « Fais ta valise » qui allait dans les écoles des milieux défavorisés.

6. DAM/RQD

Cette section regroupe les informations recueillies à la fois lors des entrevues avec les groupes de danse et avec les membres des équipes passées et actuelles du Regroupement québécois de la danse et de Diversité Montréal. Or il y a eu dans chacun de ces organismes des changements de direction qui ont amené certaines transformations. Il est donc important d'en tenir compte lors de la lecture et d'appréhender celle-ci comme un portrait réalisé à la fin de l'année 2021 et à l'hiver 2022.

6.1 Bilan global

Les gens interrogés issus des groupes de danse connaissent les deux organismes et ont, pour la plupart, participé à des activités ou des comités, voire même ont été impliqués sur les conseils d'administration.

➤ Ce qui est attendu des deux organismes :

- qu'ils soient cohérents, tant à l'interne qu'à l'externe, afin de donner l'exemple ;
- qu'ils poursuivent les représentations politiques en lien avec les enjeux de la diversité et de l'autochtonie afin d'obtenir de nouveaux programmes et de nouvelles ressources ;
- qu'ils s'activent à convaincre d'autres

milieux comme les entreprises privées ;

- qu'ils jouent un rôle clé de réseautage, de formation et de soutien aux organismes du milieu ;

- qu'ils agissent dans le but d'impulser une action plus collective et soutenue sur la question, notamment en amenant différents secteurs et organisations liés aux arts à agir ensemble.

6.2 RQD

Pour plusieurs personnes interrogées, le RQD avait mis en place certaines activités, mais jusqu'à l'arrivée de la direction actuelle de Nadine Medawar, son action était trop timide.

6.2.1 IMPORTANCE DE LA DIVERSITÉ DANS LA MISSION ET LES PRIORITÉS DE L'ORGANISME

L'inclusion et l'équité apparaissent dans le plan d'action du RQD 2019-2023 comme une de ses sept orientations, mais elles n'étaient pas réellement perçues, au moment des entrevues, comme étant encore au cœur de l'action de l'organisme.

Selon plusieurs, le changement de direction ouvrait une ère de changements à cet égard.

La nouvelle DG assure un leadership sur la question.

Cette nouvelle prise de position a cependant eu un certain prix : « le départ d'organismes » qui, entre autres, n'ont pas aimé les prises de position du regroupement sur l'appropriation culturelle.

➤ À mettre en œuvre, on suggère de :

- reconnaître les biais passés et de représenter tous les types de danse et pas seulement les danses contemporaines ;
- contribuer à revoir les définitions des styles artistiques ;
- que le RQD devienne exemplaire sur la question ;
- de pousser politiquement les choses pour que le dossier avance ;
- et de tenter de souder le milieu dans la promotion d'une meilleure équité.

6.2.2 AU SUJET DE DIVERSES CATÉGORIES D'ACTEURS ET ACTRICES INTERNES

➤ Plusieurs catégories

Le RQD n'était pas représentatif selon certain.e.s.

Un des problèmes que je vois au RQD, c'est que ce n'est pas représentatif, ni de la diversité des danses, ni de la diversité des gens, ni de la diversité [régionale]. C'est centralisé sur Montréal.

Il fonctionnait avec une conception considérée par certain.e.s, comme un peu archaïque du milieu de la danse : récréatif, commercial et professionnel (œuvre originale).

Le sujet de la diversité était considéré comme chaud, et ce, tant à l'interne qu'entre les groupes membres, soulevant souvent des réactions émotives.

Tu sais, ça a amené à des moments vraiment *crunchy* parce que justement, il y avait une incompréhension de part et d'autre des besoins, du pourquoi, de l'objectif [...] C'est ça qui est dur aussi avec cet enjeu-là : tu es beaucoup dans la subjectivité parce que c'est de l'humain, c'est de l'émotif, fait que c'est difficile parfois entre autres pour des personnes qui sont plus pragmatiques.

Selon les personnes interrogées, la direction et les employé.e.s du RQD ne côtoyaient pas assez les spectacles de danse moins mainstream ou issus de personnes dites de la diversité ou des communautés autochtones.

➤ Direction

L'ancienne direction avait instauré un plus grand partage de pouvoir avec un pôle de direction composé de trois personnes.

Cela dit, cela restait assez hiérarchique.

Il semblait important pour plusieurs de revoir la planification stratégique de l'organisme.

➤ Les employé.e.s

Selon quelques personnes, certain.e.s employé.e.s étaient assez réticent.e.s à modifier les façons de faire en lien avec l'équité.

Il y en a une énorme résistance des employés. Il y a beaucoup de biais de la part des employés. Il y a une affaire de fragilité blanche, qui est réelle.

Ce qui a été mis en place lors de l'arrivée de la nouvelle direction :

- une formulation des appels à candidatures qui favorise des candidatures dites de la diversité ;
- certains changements dans l'équipe permettent à la nouvelle directrice de s'appuyer sur elle à cet égard.

Pas nécessairement quand je suis arrivée, mais maintenant que je recrute et que l'équipe change, oui. Je vois qu'il y a des perspectives maintenant qui sont similaires, qu'il y a des expériences qui sont vécues. Et que maintenant c'est plus facile, je pense.

➤ CA et autres instances

Au RQD, c'est le conseil d'administration qui a adopté le principe de l'inclusion et de l'équité et qui a exigé des transformations à cet égard, ce qui a engendré, à terme, la perte de confiance de certains groupes, un changement de direction et le renouvellement de certain.e.s employé.e.s. Ainsi un comité temporaire a été mis en place, le CACI, dont le mandat principal était de formuler des suggestions de révision des règlements généraux ainsi qu'au sujet de la faible représentation de la diversité dans l'organisme et de son « manque d'engagement » à cet effet. Une demande a été faite pour que ce groupe soit placé sous la responsabilité du conseil d'administration, ce qui a été refusé. Il relève de la direction générale et s'est vu octroyer un petit budget. Les travaux ont pris place entre mai 2021 et octobre 2021. Après avoir transmis ses recommandations à la nouvelle directrice, le CACI a choisi de se saborder afin de s'assurer que la réflexion de l'inclusion et de la diversité fasse partie de tous les comités et de tout le travail du CA.

Que ça ne soit pas juste un comité en silo.

Le CACI a été remplacé par quatre sous-comités du CA : (1) gouvernance et relève, (2) planification stratégique et plan directeur du secteur de la danse, (3) comité de la vie associative et (4) relance.

Quelques suggestions à mettre en œuvre ont été énoncées.

- Créer des sous-comités non mixtes pour des gens d'une même communauté qui souhaiteraient se retrouver.
- Créer au sein du RQD des espaces sécuritaires pour les artistes autochtones.

I don't feel safe recommending that some younger autochtones join RQD 'cause I don't know enough about their safety within this. So what would help is if you have the general membership and that maybe we would have our space that we control within the RQD to discuss, to talk, to share, to network. And then if we choose to, I don't know how that would be, but share it with a greater RQD public.

- S'assurer que le CA représente le plus de communautés possibles et que les représentant.e.s de celles-ci soient en contact avec elles.

Pour prendre le pouls de nos communautés.

- S'assurer que le CA soit représentatif de diverses réalités du milieu - il comprend 11 personnes.

➤ Les membres du RQD

Plusieurs des interventions identifiaient des critères d'admission pour le RQD qui étaient basés sur une vision eurocentrée de la danse, ce qui excluait beaucoup de personnes.

Une des choses que je trouve urgente à améliorer au RQD, c'est les règlements généraux et les formulaires d'inscription, ça reste toujours très eurocentré, ça reste toujours très restreint pour des personnes qui ont fait les formations traditionnelles en danse contemporaine ou dans des écoles reconnues.

Les critères sont aussi trop complexes pour obtenir le statut de membre individuel professionnel qui donne des avantages tels que 700 \$ de remboursement pour des classes d'entraînement : ils exigent un CV des expériences et de prouver le statut professionnel de la personne par des diplômes et des preuves de contrats.

Selon une personne, le non-droit de vote des membres stagiaires est problématique puisqu'il les infantilise.

Les membres stagiaires, les nouveaux membres du RQD, n'ont pas le droit de vote, comme si c'étaient des petits enfants qui n'ont pas de cerveau pour choisir et pour pouvoir voter.

Une série d'interventions des personnes interrogées porte sur les tensions ressenties au sein de l'organisme au sujet des questions de diversité et d'équité. Ainsi, une partie des membres du RQD n'appuient pas les changements ou opposent des résistances. À l'autre bout du spectre, certaines personnes choisissent de ne pas devenir membres du RQD, car elles ne trouvent pas que cet organisme les représente et qu'il pourrait leur apporter quelque chose, notamment, mais pas uniquement, en raison du seul usage de la langue française. Il en est de même des refus de s'engager davantage, par exemple sur le conseil d'administration, puisque sa non-représentativité d'alors donnait l'impression que l'engagement serait inutile.

Puis, j'ai été demandé pour être membre du CA et j'avais une résistance par rapport à ça parce que je ne voulais pas, encore une fois, entrer dans une discussion où je sentais que c'était figé et [que] rien ne va changer. Donc je veux mettre mon énergie là où je pense que ça pourrait améliorer ou changer des choses, pas pour juste retrouver de la résistance ».

Plusieurs choses se mettent en place vers la fin de l'automne 2021.

La communauté du RQD exige de plus en plus que l'organisme s'engage au niveau des enjeux sociaux.

La direction peut s'appuyer sur les interprètes pour promouvoir la diversité.

[...] les interprètes sont des alliés sur ce sujet, on dirait qu'ils sont beaucoup plus sensibles.

Un groupe de travail est formé pour revoir les règlements généraux afin de simplifier les critères et les formulaires d'adhésion et réviser les pratiques pour favoriser l'inclusion, particulièrement pour avoir une meilleure représentation hors Montréal et plus de personnes autochtones, racisées ou issues de l'immigration. Un des facteurs facilitants est que le RQD a réussi à avoir plus d'argent pour le soutien à l'entraînement des membres. Cela leur permet de maintenir l'assouplissement des règles instaurée pendant la pandémie : moins de temps de pratique professionnelle reconnue, et plus besoin d'une preuve de la CNSST pour un contrat.

Si un danseur de *battle* rentre en contrat avec un club pour faire un battle d'une nuit à 300 \$ ou à 100 \$ tout ce que ça va être, c'est un texto d'échange.

Certains enjeux sont aussi à explorer ou à approfondir.

Il faut réfléchir à la politique tarifaire de l'organisme, par exemple, permettre un paiement mensuel au lieu d'annuel, voir s'il serait possible de « mentorer » un membre la première année, mentorat qui serait, dans ce cas, gratuit pour la personne, garder aussi ce qui a été instauré pendant la pandémie : une cotisation à trois paliers selon les capacités de payer.

L'organisme doit jouer un rôle rassembleur, notamment au regard des enjeux qui divisent le milieu et des clivages générationnels observés

Le RQD est un regroupement, alors ça doit jouer un rôle de rassembleur. Il ne faut jamais manquer cette opportunité. Représenter tout le monde, même dans leurs réalités et priorités différentes. Quand il y a vraiment des thèmes polarisants, des écarts, des discussions qui s'ouvrent sur la place publique, qui engendrent des séparations, il faut reprendre ce rôle beaucoup plus activement pour rappeler aux gens qu'on est tous là pour la même bataille.

À cet effet d'ailleurs, la nouvelle direction entend créer dans l'équipe un nouveau poste associé à la mobilisation du secteur.

Enfin, l'organisme doit mieux défendre ses membres dits de la diversité et, particulièrement, les communautés de danse plus marginalisées. Selon une personne, être plus et mieux diversifié est une façon d'augmenter le rapport de force du RQD.

[...] la danse en termes d'inclusion et de diversité, ça veut dire se rassembler, encore plus de style en danse, alors on va être en plus grand nombre, on va avoir un pouvoir encore plus grand aux instances gouvernementales, si on représente plus de gens.

➤ Partenaires et autres complices

Sur les questions d'équité, le RQD peut s'appuyer sur l'organisme qui est son vis-à-vis canadien, L'assemblée canadienne de la danse (CDA), sinon il n'y a pas de discussions structurées ou d'actions concertées avec les autres regroupements du milieu des arts.

Je te dirai le CDA. On dirait qu'on vit la même chose. Puis maintenant, c'est dirigé par une Québécoise afrodescendante alors, pour elle aussi, c'est vraiment un sujet super important. Alors on vit un peu les mêmes barrières, puis on s'entend sur certaines manières d'interpréter certaines actions parce qu'il y a du vécu.

6.2.3 GESTION

Le constat assez généralisé au moment des entrevues, c'est que le RQD avait mis en œuvre plusieurs initiatives liées à la diversité et l'équité, mais sans qu'une réelle stratégie soit déployée.

Le RQD, ils font les choses parce qu'ils entendent du milieu que c'est important et qu'il faut le faire, mais je ne pense pas que ça leur tienne à cœur, je pense pas que leur *staff*, les gens qui sont là depuis longtemps, que ça soit leur vraie préoccupation. [...] C'est comme si chaque action est un résultat d'une étude de confort de tout le monde, pis de l'impact que ça a : une petite place pour faire plus, mais qui va *fitter* avec tout le reste.

Il est donc important de déployer une approche plus offensive et de s'assurer de l'effectivité des choses entreprises comme, par exemple, cesser de multiplier les comités « qui ne donnent rien », qui ne sont que « des trucs de discussions ».

6.2.4 COMMUNICATIONS

Selon plusieurs personnes interrogées, le RQD n'a pas bonne réputation en matière d'accès pour la diversité.

Malgré plusieurs demandes en ce sens, les directions successives du RQD ont refusé de traduire le site Internet et les communications. Selon certain.e.s, ce refus d'une certaine forme de bilinguisme marginalise les danseurs et danseuses anglophones et internationaux.

Le site Internet est également jugé trop chargé d'informations et difficilement accessible : « on ne s'y retrouve pas ». Cela ne facilite pas, entre autres, les nouvelles admissions.

Ce qui est en place depuis une date assez récente au moment des entretiens :

- l'adoption d'un langage plus inclusif ;
- montrer que la danse inclut une diversité ethnoculturelle, de styles de pratiques, de corps, etc. ;
- souligner, dans les communications et dans la création d'événements comme des conférences/discussions, plusieurs événements politiques de commémoration - le regroupement s'est fait reprocher de ne pas avoir pris
- position lors du mouvement Black Lives Matter ;
- agir en discutant des enjeux de diversité et d'équité dans l'espace public ;
- partager de l'information dans les médias multiculturels ;
- traduire en anglais les communications et le site Internet.

Une personne suggère d'assouplir, dans les formulaires, les catégories associées, notamment, à l'identité de genre (plus que les trois actuelles : femme, homme et non binaire).

Maybe a multiple choice: self. Give a space that you can self filling your identity.

6.2.5 CRÉATION D'OUTILS

Les outils créés nommés par les personnes interrogées sont les suivants :

- une BD contre le harcèlement psychologique et sexuel créée avec un souci de montrer la diversité des corps ;
- une trousse d'inclusion mise à la disposition des employeurs et des organismes ;
- des cercles de parole qui n'ont pas fait consensus ; quelques personnes nous ayant dit les avoir suivis et avoir trouvé l'expérience pertinente, alors qu'une autre évalue que ceux-ci ont peut-être plus servi à la formation des « blancs » qu'à être un espace pour les personnes issues de la diversité.

Cela nous a été rapporté que c'était plus un endroit où les blancs venaient apprendre, un endroit de discussions, d'échanges, mais pas un *safe space* pour des gens de la communauté.

Il est essentiel que le RQD bonifie ses formations et espaces de discussion en lien avec la sensibilisation à des formes de danse plus marginalisées ou moins usuelles, de même que sur les enjeux de diversité et d'équité.

Selon certain.e.s, le RQD devrait également « être plus proche de la communauté », des danseurs et danseuses, et répondre à leurs besoins de formation, par exemple sur la façon de faire sa déclaration d'impôts quand on vient de l'étranger.

6.3 DAM

Comme le RQD, DAM a vécu une crise interne, initiée par le conseil d'administration, qui a mené à un changement à la direction générale, exercée maintenant par Tau S. Bui qui pilote une restructuration en profondeur de l'organisme.

6.3.1 PLACE DES ENJEUX ASSOCIÉS À LA DIVERSITÉ DANS LA MISSION DE L'ORGANISME

Cette question est au cœur de la mission et à l'origine de la création de l'organisme lorsque des artistes dit.e.s de la diversité se réunissaient dans les locaux du Conseil des arts de Montréal (CAM) et émettaient des suggestions en ce qui concernait les programmes. Un local et un budget ont donc été alloués par le CAM afin d'offrir trois jours par semaine un service d'accompagnement des artistes. L'organisme s'est autonomisé et a pris son envol en 2011 avec l'arrivée de Jérôme Pruneau. Ce dernier, qui

avait un profil de chercheur, a mis de l'avant d'autres dimensions comme la recherche, la formation et la sensibilisation.

Aujourd'hui, la défense des artistes issu.e.s de l'immigration et racisé.e.s se déploie dans deux directions : le développement culturel et la représentation politique. DAM a trois pôles d'activités : la recherche, les services aux membres et la cellule IDAM.

6.3.2 DIVERSES CATÉGORIES D'ACTEURS ET D'ACTRICES INTERNES

➤ Direction

Selon certaines personnes interrogées – à la fois en interne et à l'externe –, il est devenu problématique que la direction soit portée par un homme blanc, même si celui-ci était un immigrant d'origine française. Il ne détenait pas une « expérience intrinsèque » de la discrimination. En outre, selon une personne, cela « confinait la discussion dans un entre-soi » confortable.

Quand on se positionne [...] en tant qu'allié, on ne vit pas la discrimination, on croit la voir, on la comprend parce qu'on la lit, on la comprend, on l'entend parce que d'autres nous la révèlent, mais est-ce qu'au quotidien on en a conscience ?

➤ Les employé.e.s

Certains reprochaient à DAM d'avoir perpétué de la discrimination puisque les postes de direction étaient occupés par des personnes blanches. Cela dit, la nouvelle direction a constitué une nouvelle équipe diversifiée.

Je pense que DAM, c'est la seule job où est-ce que je ne vis pas de racisme.

➤ CA et autres instances

Le Conseil d'administration est représentatif de diverses réalités du milieu.

➤ Les membres et autres

DAM a aidé beaucoup de personnes et d'organismes. Malgré les difficultés des dernières années, une grande partie des membres est toujours attachée à l'organisme.

Les membres sont attachés à l'organisme, on sent une belle volonté des membres aussi peut-être de plus s'impliquer, d'une certaine partie d'eux en tout cas. On sent leur attachement à DAM, moi, c'est surtout ça qui m'a marqué, frappé.

Cependant, pour quelques personnes interrogées, tant internes qu'externes, il était difficile pour les personnes racisées de bien se reconnaître dans cet organisme, du moins avant le changement de direction.

Une personne affirme également que les personnes racisées – qui selon elles sont celles qui ont le plus besoin du soutien – n'étaient pas celles qui obtenaient le plus de services.

Est-ce qu'on a vraiment regardé l'origine ethnoculturelle de nos membres ? A-t-on tant de racisés que ça ? Qu'entend-on par diversité ? Qu'est-ce que l'organisme entendait par diversité ? Si on doit regarder, on devrait regarder plus profondément, quel type de membre a été le plus accompagné ? Est-ce que ces membres-là qui ont été accompagnés étaient vraiment des gens qui avaient des difficultés à trouver une place ici ?

6.3.3 GESTION

Au moment des entretiens, DAM est en reconstruction à la suite d'une crise interne. L'organisme est donc encore un peu « replié à l'interne » : réfléchir à ce qu'il veut devenir, confirmer son financement, établir des priorités et consolider ses ressources humaines.

Qu'est-ce que DAM était en 2006 ? Qu'est-ce qu'il est devenu, qu'est-ce qu'il peut devenir ?

La nouvelle direction mène donc un processus de planification stratégique qui devra tenir compte du fait que DAM a grandi très vite et que les trois pôles d'action développées sont très (trop ?) exigeants pour le nombre d'employé.e.s – recherche, services aux membres et cellule IDAM.

Il faut qu'on fasse des choix, faut qu'on se positionne : c'est quoi DAM exactement ? [...] On nous demande aussi d'être plus présents dans des études nationales ou même internationales, d'augmenter les services aux membres, en plus d'éduquer les organismes... On devrait être 25 dans l'équipe, c'est trois missions !

Il faut établir des objectifs clairs afin de mieux structurer les divers programmes offerts.

6.3.4 COMMUNICATIONS

DAM joue souvent un rôle d'intermédiaire pour transmettre de l'information à ses membres, notamment les appels de candidatures pour des postes ou pour des auditions.

6.3.5 CRÉATION D'OUTILS ET D'ACTIVITÉS

Toutes les activités de l'organisme ont pour objectif d'aider à la diversification du secteur culturel et artistique. On en souligne plusieurs lors des diverses entretiens.

En 2020-2021, c'est la 13^e édition du programme de mentorat qui permet à des artistes issu.e.s de l'immigration ou racisé.e.s d'avoir pour mentors des artistes déjà bien installé.e.s dans le milieu.

La cellule IDAM a permis à plusieurs organismes d'avoir la visite de DAM, l'évaluation de leurs pratiques et des recommandations. Ces visites se sont aussi accompagnées d'ateliers antiracistes.

On donne des ateliers antiracistes, aussi comment ils ont construit leurs préjugés, comment tout ça a été fait. Cela permet de libérer aussi la parole pour des personnes peut-être qui sont issues de la diversité, qui font partie de ces organismes-là et qui peut-être n'avaient jamais eu l'opportunité de raconter leur situation, ce qu'ils vivent au quotidien.

L'organisme a collaboré avec des théâtres importants comme Duceppe et le TNM qui ont intégré des actions relatives à la diversité, par exemple la création de la pièce *Héritage*.

C'est d'ailleurs à la suite de ces collaborations qu'est née l'idée du projet PAC, qui correspond à un accompagnement de trois ans dans le changement de certains organismes.

Ils prennent des recommandations dans l'ensemble des recommandations que DAM avait déjà fait en 2018 et ils choisissent des recommandations sur lesquelles ils s'axent. Ils vont amorcer un travail et nous on les accompagne tout au long pour voir comment ils mettent les choses en place, comment on peut les aider à approfondir et à atteindre des objectifs clairs avec eux.

Plusieurs recherches et publications ont été menées. Elles ont été importantes tant pour mieux comprendre la situation que pour consolider l'argumentaire exigeant des changements et un soutien étatique.

Les auditions de la diversité ont permis de créer des démos d'artistes et de les présenter à des diffuseurs et des programmateurs en arts de la scène. L'idée promue était qu'il fallait « une plus grande représentativité à l'écran et sur les planches ».

Un programme a été mis en œuvre entre AQTIS et DAM pour promouvoir également une plus grande diversité chez les technicien.ne.s de scène.

Enfin, une formation sur comment être allié.e.s a beaucoup circulé. A été diffusé un lexique fait par 100LUX sur le vocabulaire de la danse urbaine.

Deux demandes ressortent des entretiens au sujet des choses à instaurer :

- renforcer la confiance des artistes issu.e.s de l'immigration ou racisé.e.s en leur permettant, notamment, de devenir mentors à leur tour - faire un programme avec un passage de mentoré.e.s à mentors ;

- soutenir les organismes dans leur recherche d'employé.e.s et d'artistes dit.e.s de la diversité.

Quelques personnes émettent aussi certaines critiques.

DAM s'est trop concentré sur les gros organismes du milieu des arts et n'a pas appuyé la formation de plus petits, particulièrement ceux « par et pour ».

Peut-être que le travail qui aurait été plus intéressant, c'était de travailler avec ceux qui ne semblaient peut-être pas gros, mais qui devaient justement avoir leur place.

Beaucoup d'importance a été accordée à la recherche. Pour une personne, ce choix témoigne d'un manque au niveau de l'agir.

Je ne sais pas ce qu'on cherche, comme si c'était pas devant nous ! [...] Si on ne veut pas le voir, c'est qu'on cherche trop loin [...] La diversité n'est pas un objet de recherche, elle est vécue, tu vois.

La cellule IDAM permet d'accompagner des institutions, mais pas les artistes et les professionnel.le.s dit.e.s de la diversité à l'intérieur même de ces institutions. Il faudrait plutôt les aider à voir « comment prendre leur place et voir leur valeur dans ce système ». C'est essentiel pour que la diversité s'investisse et reste au sein de ces structures.

Les institutions qui acceptent l'accompagnement de la cellule IDAM sont déjà alertes sur les enjeux de la diversité. Il faut donc s'assurer de rejoindre aussi celles qui s'en préoccupent le moins et que la formation donnée ait un réel impact : avoir un accompagnement sur du temps long pour établir des objectifs clairs, approfondir les questions et instaurer de réels changements.

9.3.6 PARTENAIRES ET AUTRES COMPLICES

DAM a un grand réseau et beaucoup de partenaires.

Si je compte les partenaires qu'il a eus dans toutes les années, ça doit être au-dessus de 500. C'est énorme le réseau de DAM, une fois qu'il est à son plein potentiel [...] Jérôme a beaucoup fait, se mettre à l'écoute, être présent dans le plus d'endroits possibles pour ouvrir le plus de portes possibles, mais pour essayer aussi de briser des cercles.

Cela dit, il pourrait agir en plus grande concertation et raffermir des liens avec d'autres organismes.

Est-ce qu'il y a des organismes culturels avec qui on a l'impression d'avancer ensemble ? Je n'ai pas l'impression [...] Tout le monde nous soutient moralement, [...] on a beaucoup d'amour. Mais est-ce qu'on a du monde avec qui on change les choses ? Non, j'y pense pas.

DAM a aussi besoin de partenaires forts, issus ou dirigés par des personnes racisées.

DAM peut être humble aussi et comprendre qu'il a aussi besoin d'accompagnement et de partenaires forts. Au-delà des bailleurs de fonds, on a besoin de partenariats avec des structures portées par des personnes racisées.

Conclusion

Ce rapport de recherche rend compte, d'une part, de la recherche menée et de l'évolution des principaux programmes de subvention, puis des propos recueillis auprès de 50 actrices et acteurs du milieu de la danse et de son enseignement, principalement montréalais, de même que de membres des équipes de Diversité artistique Montréal (DAM) et du Regroupement québécois de la danse (RQD).

Il s'accompagne d'un document synthèse des principaux éléments à retenir, complété par une série de recommandations, adressées aux différents secteurs du milieu de la danse interpellés par cette recherche. Nous les reprenons ici en guise de conclusion.

Actions gouvernementales

1. Que le gouvernement québécois reconnaisse l'existence du racisme systémique.
2. Que le financement des organismes et des artistes s'accroisse et que les fonds permettent d'agir sur la précarité du milieu et sur ses effets, notamment, pour l'embauche et le soutien d'artistes et de travailleurs et travailleuses culturel.le.s issu.e.s de l'immigration, racisé.e.s et autochtones – particulièrement dans les postes de direction – et de s'assurer de leur accueil.
3. Que les conseils des arts continuent d'être proactifs sur la question et qu'ils développent des mesures permettant de financer le coût et le temps investi pour les organismes et les écoles afin de pallier les insuffisances du contexte social plus large : exigences des démarches liées à l'accueil d'artistes en provenance de l'étranger, besoin plus grand de formation pour des artistes nouvellement arrivé.e.s qui ne connaissent pas le milieu, besoin de stratégies communicatives originales et ciblées pour mieux faire connaître les formations en danse auprès de certaines communautés, etc.
4. Que des mesures financières et de formation/encadrement soient également créées pour soutenir les organismes et les écoles dans les changements à opérer, y compris de dégager du temps et des ressources pour les planifier et les implanter.

5. Que l'Observatoire de la culture et des communications (OCCQ) et les conseils des arts s'arriment afin de produire et de diffuser un portrait statistique des conditions d'emploi dans le milieu de la danse et de la présence de personnes, selon diverses catégories de postes, issues de l'immigration, racisées et autochtones.
6. Que les programmes tiennent mieux compte des réalités diverses au sein des communautés dites de la diversité et autochtones.
7. Que chaque nation autochtone puisse bénéficier d'une personne-ressource issue de la nation qui soutienne les artistes et les organismes dans l'élaboration des demandes de subventions et la gestion de celles-ci (y compris dans la reddition de comptes).
8. Qu'un lieu de création en danse pour les artistes autochtones soit financé et créé.
9. Qu'il soit possible de financer des campagnes d'information et des initiatives dans les écoles primaires et secondaires ou dans les lieux où les jeunes sont présent.e.s afin de faire découvrir la danse, ses formations et ses débouchés.
10. Que le travail de sensibilisation des jurys pour assurer une meilleure représentation d'artistes issu.e.s de l'immigration, racisé.e.s et autochtones se poursuive.
11. Que les formulaires de demandes de subvention soient nettement simplifiés.
12. Que les conseils des arts augmentent la diversification de leurs propres équipes, et ce, encore plus au sein des postes de direction.

Milieu de l'art et écoles d'art

1. Que les transformations dans les organismes et les écoles soient impulsées par les directions, inscrites dans les plans d'action et évaluées grâce à des mesures précises établies en amont. Lier les orientations à des objectifs clairs et à des façons déterminées d'y parvenir permet de favoriser l'adhésion interne.

2. Accepter d'expérimenter tout en allouant les moyens nécessaires à cette expérimentation.

3. Développer des outils de communication permettant de diffuser en interne les connaissances en matière d'inclusion (bonnes pratiques, enjeux, erreurs, solutions expérimentées, etc.).

4. Qu'une attention particulière soit portée à l'instauration de liens de confiance et qu'il existe une reconnaissance mutuelle au sein des équipes de travail et avec les gens qui ont un rapport de proximité avec l'organisme ou l'école, car les changements ne sont pas faciles à réaliser et ils peuvent engendrer des frictions, voire des conflits. La circulation de l'information est essentielle. Il peut être pertinent de créer des consultations ou un comité-conseil mixte (employé.e.s avec divers profils et gens à l'externe).

5. L'écosystème de l'organisme ou de l'école doit également être partie prenante de la réflexion (artistes, commissaires, partenaires, publics, etc.).

6. Que les organismes du milieu et les écoles modifient leur mode de fonctionnement afin de favoriser une certaine dé-hiérarchisation, un faire ensemble et un partage de pouvoir en portant une attention particulière aux biais eurocentristes et racistes.

7. Que les formations dans les écoles soient moins hiérarchisées et que les enseignant.e.s mettent de l'avant l'apport des étudiant.e.s et d'autres acteurs et actrices du milieu : apprendre dans une dynamique plus collective, « des et avec les autres ».

8. Assurer une formation continue de l'ensemble de l'équipe de travail et des membres du CA et autres comités sur des questions liées à la diversité et à l'autochtonie.

9. Que, afin de favoriser une présence équitable des personnes issues de l'immigration, racisées et autochtones, les processus de dotation abaissent les obstacles à leur embauche (par exemple, la non-reconnaissance des formations suivies à l'étranger et hors les circuits usuels) et soient flexibles, et qu'une fois embauchées, elles ne subissent pas de discrimination. Il faut également veiller à leur présence dans l'ensemble des structures et des comités de l'organisme et de l'école, et ce, de façon plus importante dans les postes de pouvoir.

10. Que le profil des danseuses et danseurs admis.e.s dans les écoles se diversifie - ce qui exige une modification des critères d'admission et des formes d'auditions - et que les cours et formations reflètent cette diversité.

11. Veiller aux conditions d'accueil des personnes dites de la diversité et autochtones : transparence, accessibilité, ouverture à la critique et adaptabilité, attention à ne pas instrumentaliser les gens et à se faire un capital marketing, etc.

12. Développer des initiatives, des façons de faire et des relations avec de nouvelles personnes et communautés qui s'ancrent dans le temps et n'exigent pas une implication de personnes issues de l'immigration, racisées ou autochtones qui ne contribuent pas à changer concrètement les choses. La présence d'un poste dévolu au développement et à la consolidation des liens avec certaines communautés est un atout afin de développer une meilleure connaissance et d'entretenir les liens tissés. Il est souvent pertinent également de développer des projets spéciaux « avec » elles et dans lesquels elles ont les moyens et le pouvoir de faire valoir leurs besoins et perspectives.

13. Revoir les critères et les formats des programmes, services, résidences, formations ou activités proposés afin de s'assurer qu'ils n'excluent pas des gens qui devraient pouvoir en bénéficier. Mettre en place des politiques tarifaires qui tiennent compte de besoins singuliers.

14. Poursuivre le travail pour assurer la présence équitable des artistes issu.e.s de l'immigration, racisé.e.s ou autochtones au sein des organismes et des spectacles, en portant une attention singulière aux personnes nouvellement arrivées et autochtones qui rencontrent des difficultés particulières.

15. Diversifier et adapter les spectacles, activités, médiations et communications en réfléchissant à l'accessibilité, notamment linguistique, des contenus.

16. Revoir les définitions classiques de la danse, particulièrement moderne et contemporaine, et les critères qui délimitent le champ professionnel. Que les écoles contribuent également à revoir l'histoire de la discipline, ses conventions et ses hiérarchies, et qu'elles mettent de l'avant l'étude d'une plus grande diversité d'artistes et de danses.

17. Reconnaître, pour certains styles de danse, la pertinence de formations différentes que celle du baccalauréat en danse, par exemple avec des mentors et lors de classes de maître.

18. Veiller à mieux former les personnes responsables des communications aux enjeux de la diversité et de l'autochtonie, et bien réfléchir au positionnement de l'organisme ou de l'école à cet égard en s'assurant d'une cohérence entre le discours et les actions prises, afin d'assurer une représentation juste de personnes issues de l'immigration, racisées et autochtones.

DAM et le RQD

1. Mener, dans le milieu de la danse, une réflexion collective permettant de mieux développer une vision commune des orientations et des actions à mettre en œuvre, sans escamoter les questions les plus épineuses et en tenant compte des disparités entre les différentes institutions, secteurs d'intervention, régions, etc., et des différences de valeurs, entre autres générationnelles. Il est essentiel d'intégrer dans cette réflexion les milieux de l'enseignement de la danse.
2. Mener une réflexion sur l'élargissement de la représentation de la diversité (ethnoculturelle, sexuelle et de genre, diversité des corps, des parcours de vie et en danse, des pratiques, et des personnes avec un handicap), des actions à mener en ce sens et de la combinaison d'enjeux, en partie, différents.
3. Créer, rendre accessible à l'ensemble du milieu et mettre à jour régulièrement un document facile d'accès qui permette de voir les différents programmes de financement, de même que les initiatives du milieu efficaces et inspirantes.
4. Piloter des initiatives regroupant l'ensemble des associations disciplinaires du secteur des arts pour agir et se renforcer de concert.

Bibliographie

Ahmed, S. 2016. « Conclusion 2: A Killjoy Manifesto », *Living a Feminist Life*, Durham, Duke University Press, p. 251-269.

Bird-David, N. 1999. « 'Animism' Revisited. Personhood, Environment, and Relational Epistemology », *Current Anthropology*, no 40, p. 67-79.

Clammer, J., Poirier, S. et E. Schwimmer (dir.). 2004. *Figured Worlds. Ontological Obstacles in Intercultural Relations*, Toronto, University of Toronto Press.

Commission de vérité et réconciliation du Canada. 2015. *Honorer la vérité, réconcilier pour l'avenir. Sommaire du rapport final de la Commission de vérité et réconciliation du Canada*, en ligne, https://publications.gc.ca/site/archivee-archived.html?url=https://publications.gc.ca/collections/collection_2016/trc/IR4-7-2015-fra.pdf.

Conseil des arts de Montréal. S. D. « Vision 2025 », en ligne, <https://www.artsmontreal.org/vision-2025/>.

Conseil des arts de Montréal. 2021. *Rapport annuel du Conseil des arts de Montréal 2021*, en ligne, https://www.artsmontreal.org/app/uploads/2022/06/ra_2021_cam.pdf.

Conseil des arts de Montréal. 2017. *Plan stratégique 2018-2020*, Montréal, Conseil des arts de Montréal.

Conseil des arts de Montréal. 2015. *Plan d'action pour la diversité culturelle dans les arts 2012-2015*, en ligne, <https://numerique.banq.qc.ca/patrimoine/details/52327/2422626?docref=P-Mm-QdUgJisFJE-36kHaw>.

Conseil des arts de Montréal. 2007. *Politique de promotion et de développement de la diversité culturelle dans les arts 2006-2010*, en ligne, <https://numerique.banq.qc.ca/patrimoine/details/52327/2422649?docref=dnK4SOylHsWN94e4wlRgQ>.

Conseil des arts du Canada. S.d. « Créer, connaître et partager. Arts et cultures des Premières Nations, des Inuits et des Métis », en ligne, <https://conseildesarts.ca/financement/subventions/creer-connaître-et-partager>.

Conseil des arts du Canada, s.d. « Actions », en ligne, <https://conseildesarts.ca/priorites/actions>.

Conseil des arts du Canada. 2023. « Progrès associés au plan stratégique 2021-2026 », en ligne, <https://conseildesarts.ca/priorites/progres>.

Conseil des arts du Canada. 2022. *Rapport annuel 2021-2022*, en ligne, <https://conseildesarts.ca/a-propos/gouvernance/rapports-institutionnels>.

Conseil des arts du Canada. 2022. *Recherche sur la valeur du financement public des arts et des cultures autochtones*, en ligne, <https://conseildesarts.ca/recherche/repertoire-des-recherches/2022/09/recherche-sur-la-valeur-du-financement-public-des-arts-et-des-cultures-autochtones>.

Conseil des arts du Canada. 2022. *Le Nord change le Conseil des arts du Canada*, en ligne, <https://conseildesarts.ca/pleins-feux/2022/09/le-nord-change-le-conseil>.

Conseil des arts du Canada. 2021. *L'art, plus que jamais. Plan stratégique 2021-2026*, en ligne, <https://conseildesarts.ca/pleins-feux/2021/04/plan-strategique-2021-2026>.

Conseil des arts du Canada. 2017. *Conseil des arts du Canada. Politique en matière d'équité*, en ligne, <https://conseildesarts.ca/engagements/equite>.

Conseil des arts du Canada. 2016. *Façonner un nouvel avenir. Plan stratégique 2016-2021*, en ligne, <https://conseildesarts.ca/medias/2016/04/faconner-un-nouvel-avenir-pour-les-arts-au-canada>.

Conseil des arts et des lettres du Québec. 2022. *Rapport annuel 2021-2022*, en ligne, <https://www.calq.gouv.qc.ca/actualites-et-publications/rapports-annuels-de-gestion>.

Conseil des arts et des lettres du Québec. 2021. « À propos du programme Re-Connaître », en ligne, <https://www.calq.gouv.qc.ca/aide-financiere/autochtones/a-propos/>.

Conseil des arts du Québec. 2021 [mise à jour]. *Plan stratégique 2018-2023*, en ligne, https://www.calq.gouv.qc.ca/fileadmin/fichiers/pages/CALQ_Plan_strategique_2018-2022_MaJ_2021.pdf.

Conseil des arts du Québec, 2016. *Plan d'action pour la diversité culturelle 2016-2019*, en ligne, <https://www.calq.gouv.qc.ca/a-propos/politique-plans-daction-et-ethique/plans-daction/plan-daction-pour-la-diversite-culturelle>.

Corin, E., M.-L. Poirel et L. Rodriguez. 2011. *Le mouvement de l'être. Paramètres pour une approche alternative du traitement en santé mentale*, Québec, Les Presses de l'Université du Québec.

Desmarais-Tremblay, L. 2016. *L'histoire de qui ? Une analyse critique des rapports entre les Autochtones et le musée de la civilisation à Québec dans le cadre de l'élaboration de l'exposition C'est notre histoire : Premières Nations et Inuit du XX^e siècle*, mémoire de maîtrise, Université du Québec à Montréal.

DestiNATIONS. 2016. *C'est vital. Portraits dynamiques de la production culturelle autochtone en milieu urbain au Québec*, en ligne, http://www.desti-nations.ca/wp-content/uploads/2016/05/DestiNATIONS-Cest_Vital-Rapport016.pdf.

Diversité artistique Montréal (DAM). 2018. *Pour un processus d'équité culturelle. Rapport de la consultation sur le racisme systémique dans le milieu des arts, de la culture et des médias à Montréal*, Montréal, Diversité artistique Montréal.

Fraser, N. 2005. *Qu'est-ce que la justice sociale ? Reconnaissance et redistribution*, Paris, La Découverte.

Gattinger, M. et D. Saint-Pierre. 2011. « Les politiques culturelles provinciales et territoriales du Canada. Proposition d'un cadre d'analyse comparée et regard sur des enjeux et défis », dans M. Gattinger et D. Saint-Pierre (dir.), *Les politiques culturelles provinciales et territoriales du Canada : origines, évolutions et mises en œuvre*, Québec, Presses de l'Université Laval.

Guba, E. et Y. S. Lincoln. 1989. *Fourth Generation Evaluation*, Londres, Sage Publications.

Huberman, A. M. et M.-B. Miles. 1991. *Analyse des données qualitatives*, Bruxelles, De Boeck.

Jacob, L. 2014. *Diversité des pratiques professionnelles de la danse à Montréal. Rapport final*, Montréal, Université du Québec à Montréal et Conseil des arts de Montréal.

Jacob, L. 2012. « Mesures et démesures : les leçons de l'évaluation », dans J.-M. Lafortune (dir.), *La médiation culturelle. Le sens des mots et l'essence des pratiques*, Québec, Presses de l'Université du Québec.

Ligue des droits et libertés. (2017). *Le racisme systémique... Parlons-en !* Brochure.

Menger, Pierre-Michel. 2012. *Être artiste. Œuvrer dans l'incertitude*, Bruxelles, Al Dante & Aka.

Ministère de la Culture et des Communications. 2018. *Partout, la culture. Politique culturelle du Québec. Plan d'action gouvernementale en culture 2018-2023*, Québec, gouvernement du Québec.

Paillé, P. (dir.). 2006. *La méthodologie qualitative. Postures de recherche et travail de terrain*, Paris, Armand Colin.

Pruneau, J. 2015. *Il est temps de dire les choses*, Montréal, Dialogue Nord-Sud, 2015.

Regroupement québécois de la danse. 2019. *Mieux comprendre les enjeux de l'inclusion en danse*, lexique commenté, en ligne, <https://www.quebecdanse.org/actu/2019/04/02/un-lexique-commente-sur-les-enjeux-de-linclusion-en-danse/>.

Réseau québécois de recherche partenariale en économie sociale. 2007. *La recherche partenariale : le modèle de l'ARUC-ÉS et du RQRP-ÉS*, Université du Québec à Montréal.

Service de la culture de Montréal. 2017. *Conjuguer la créativité et l'expérience culturelle citoyenne à l'ère du numérique et de la diversité*. Politique de développement culturel 2017-2022, en ligne, http://ville.montreal.qc.ca/culture/sites/ville.montreal.qc.ca/culture/files/politique_culturelle_130617.pdf.

Smith, C. C. 2012. *Pluralism in the Arts in Canada: A Change is Gonna Come*, Ottawa, Our School / Our selves.

Uzel, J.-P. 2017. *Pratiques professionnelles en arts visuels issues de l'autochtonie et de la diversité à Montréal*, Montréal, Conseil des arts de Montréal et département d'histoire de l'art de l'Université du Québec à Montréal, en ligne, voir section études et mémoires, <https://www.artsmontreal.org/nos-publications/>.

Vergès, F. 2018. « Décolonisons les arts ! Un long, difficile et passionnant combat », dans L. Cukierman, G. Dambury et F. Vergès (dir.), *Décolonisons les arts !* Paris, L'Arche, p. 119-137.

Annexes

Annexe 1. Canevas des entrevues DAM/RQD

Préambule

A) Présentation de la recherche (bref rappel des objectifs visés par cette recherche et des raisons de cette entrevue)

B) Formulaire de consentement (s'assurer que tous et toutes l'ont signé)

C) Consignes pour le déroulement de cet entretien

- Il y aura une prise de notes tout au long de l'entrevue (cela servira d'aide-mémoire au moment de l'entrevue et au moment de l'analyse).
- Il n'y a pas de bonnes ou de mauvaises réponses aux questions posées.
- Il risque d'y avoir des perspectives différentes au sein du groupe. Nous vous demandons d'être respectueuses et respectueux des points de vue divergents.
- N'hésitez pas à poser des questions tout au long de la rencontre si des mots utilisés ou des questions ne sont pas clairs.
- N'hésitez pas à demander de répéter les questions.
- Il se peut que je vous demande de clarifier des éléments de vos réponses, ou que je vous demande s'il y a d'autres éléments à ajouter à vos réponses. Cela n'est pas parce que vous n'avez pas donné la bonne réponse, mais plutôt pour être certaine de bien recueillir tous les éléments de votre réponse.
- En tout temps vous pouvez décider de ne pas répondre à une question et même choisir de mettre fin à votre participation à cette entrevue.

D) Allumer l'enregistreuse audio et noter l'heure du début de l'entrevue.

Entrevue :

1. Contexte général

1.1 Comment évaluez-vous l'évolution du milieu de l'art en général (et de la danse) quant aux enjeux de la diversité ethnoculturelle ?

1.2 Quelles sont les mesures mises en place par les organismes subventionnaires qui vous semblent les plus efficaces ? Ont-elles déjà permis d'améliorer les choses ? Si oui, en quel sens ?

1.3 Quelles sont les pratiques les plus innovantes que vous avez observées initiées par le milieu ?

1.4. Quelles sont les principales difficultés rencontrées par le milieu eu égard aux politiques et mesures déjà en place ? Auriez-vous des suggestions pour les contrer ?

1.5 Quelles sont les mesures qui manquent ?

2. Dans chacune de vos organisations

2.1 Quelles sont les principales mesures mises en place dans votre organisme ?

2.2 Qu'est-ce qui vous paraît particulièrement effectif ?

2.3 Quels sont les principaux obstacles rencontrés ? (à l'interne et à l'externe)

2.4 Comment les organismes subventionnaires pourraient-ils mieux vous soutenir ? (d'autres mesures, des formations, etc.)

2.5 Est-ce que le milieu pourrait lui aussi mettre en œuvre des pratiques, initiatives, qui amélioreraient l'équité pour les artistes et les professionnel.le.s de la culture ? Si oui, lesquelles ?

3. Soutien/représentation/formation

3.1 Quel rôle joue spécifiquement votre organisme dans la promotion de l'équité ethnoculturelle dans le milieu des arts en général et de la danse ?

3.2 Quelles actions menez-vous ? Auprès de qui ?

3.3 Quelle évaluation faites-vous de votre apport ? Influence ?

3.4 Y a-t-il des choses que vous souhaiteriez faire différemment ?

3.5 Y a-t-il des choses qui vous aideraient à mieux remplir cette mission ?

Voilà, moi j'ai terminé mes questions, mais est-ce que vous souhaiteriez ajouter quelque chose ?
Je vous remercie infiniment !

Annexe 2. Canevas des entrevues Groupes de danse

Préambule

A) Présentation de la recherche (bref rappel des objectifs visés par cette recherche et des raisons de cette entrevue)

B) Formulaire de consentement (s'assurer que tous et toutes l'ont signé)

C) Consignes pour le déroulement de cet entretien

- Il y aura une prise de notes tout au long de l'entrevue (cela servira d'aide-mémoire au moment de l'entrevue et au moment de l'analyse).
- Il n'y a pas de bonnes ou de mauvaises réponses aux questions posées.
- Il risque d'y avoir des perspectives différentes au sein du groupe. Nous vous demandons d'être respectueuses et respectueux des points de vue divergents.
- N'hésitez pas à poser des questions tout au long de la rencontre si des mots utilisés ou des questions ne sont pas clairs.
- N'hésitez pas à demander de répéter les questions.
- Il se peut que je vous demande de clarifier des éléments de vos réponses, ou que je vous demande s'il y a d'autres éléments à ajouter à vos réponses. Cela n'est pas parce que vous n'avez pas donné la bonne réponse, mais plutôt pour être certaine de bien recueillir tous les éléments de votre réponse.
- En tout temps vous pouvez décider de ne pas répondre à une question et même choisir de mettre fin à votre participation à cette entrevue.
- Je vous demande de vous nommer à chaque fois que vous intervenez pour faciliter la transcription. Je vous rappelle cependant que, dans celle-ci, nous utiliserons des codes alphanumériques pour assurer votre anonymat.

Entrevue :

1. Présentation générale

1.1 Juste pour que nous puissions mieux saisir votre rôle dans votre organisation, pouvez-vous brièvement me décrire vos fonctions et dans quel contexte vous réfléchissez ou agissez quant à la question de l'équité ethnoculturelle dans vos fonctions ?

1.2 Connaissez-vous cette idée d'équité ethnoculturelle ? Dans vos propres mots, vous la décririez comment ?

2 Dans chacune de vos organisations

2.1 Quelles sont les principales mesures mises en place dans votre organisme ? Elles datent de quand ? Pourquoi avoir ressenti le besoin de les développer ?

2.2 Qu'est-ce qui vous paraît particulièrement efficace ?

2.3 Quels sont les principaux obstacles rencontrés ? (à l'interne et à l'externe)

2.4 Sentez-vous une différence liée aux événements des derniers mois (l'exacerbation des luttes sociales liée notamment à mort de George Floyd et à Black Lives Matter) ?

2.5 Comment les organismes subventionnaires pourraient-ils mieux vous soutenir ? (d'autres mesures, des formations, etc.)

2.6 Est-ce que le milieu de la danse et des arts en général pourrait lui aussi mettre en œuvre des pratiques, initiatives, qui amélioreraient l'équité pour les artistes et autres professionnels de la culture ? Si oui, avez-vous une idée de celles qui seraient les plus pertinentes ?

2.7 Que pensez-vous des actions du Regroupement québécois de la danse à cet effet ? Pourriez-vous nous parler de certaines d'entre elles ? Comment les actions ou les outils du RQD vous aident-ils dans vos démarches d'inclusion ? Auriez-vous besoin d'autres formes d'aide ?

2.8 Avez-vous été en contact avec Diversité artistique Montréal (DAM) ? Si oui, dans quel cadre ? Que pensez-vous de ses interventions et actions ? Pensez-vous que cet organisme pourrait vous soutenir autrement ? Si oui, comment ?

3. Contexte général

3.1 Comment évaluez-vous l'évolution du milieu de la danse montréalais quant aux enjeux de la diversité ethnoculturelle ?

3.2 Pensez-vous que diversité artistique et diversité ethnoculturelle partagent des enjeux communs dans le contexte particulier de la danse ?

3.3 Quelles sont les mesures mises en place par les organismes subventionnaires qui vous semblent les plus efficaces ? Ont-elles déjà permis d'améliorer les choses ? Si oui, en quel sens ?

3.4 Quelles sont les pratiques les plus efficaces que vous avez observées initiées par le milieu de la danse (puis des arts en général) ?

3.5 Quelles sont les principales difficultés rencontrées par le milieu en ce qui concerne les politiques et mesures déjà en place ? Auriez-vous des suggestions pour les contrer ?

3.6 Quelles sont les mesures qui manquent ?

3.7 Au-delà des mesures, de quoi pensez-vous que le secteur de la danse a besoin pour être plus inclusif ? Comment le dialogue interculturel peut-il être favorisé et nourri ?

Voilà, moi j'ai terminé mes questions, mais est-ce que vous souhaiteriez ajouter quelque chose ? Je vous remercie infiniment !

