

# Éléments de synthèse

---

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

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

Table des matières .....	3
Introduction .....	4
<b><u>1. Conception de la diversité selon les personnes interrogées</u></b> .....	<b>5</b>
<b><u>2. Évolution de la situation</u></b> .....	<b>7</b>
<b><u>3. Actions gouvernementales</u></b> .....	<b>9</b>
3.1 Constats globaux .....	9
3.2 Structuration des programmes et demandes de subvention .....	11
3.3 Organismes .....	12
3.4 Diversification des CA, des postes de direction et de l'équipe de travail .....	13
3.5 Chorégraphes et artistes .....	14
3.6 Quelques divergences .....	14
<u>Recommandations d'actions gouvernementales</u> .....	<b>16</b>
<b><u>4. Milieu de la danse</u></b> .....	<b>18</b>
4.1 Évaluation générale .....	18
4.2 Principes à valoriser .....	19
4.3 Les pratiques .....	20
4.4 Les organismes .....	21
4.5 Les publics .....	25
<b><u>5. Écoles d'art</u></b> .....	<b>26</b>
5.1 Bilan de l'évolution de la question .....	26
5.2 Rôle des écoles d'art dans l'enjeu de la diversité .....	27
5.3 Évaluation du milieu de l'enseignement .....	27
<u>Recommandations pour le milieu de l'art et les écoles d'art</u> .....	<b>33</b>
<b><u>6. DAM/RQD</u></b> .....	<b>36</b>
<u>Recommandations pour DAM et le RQD</u> .....	<b>36</b>
Annexe 1 Corpus .....	38

# INTRODUCTION

Ce rapport de synthèse rend compte d'une recherche évaluative qualitative portant sur les mesures d'équité s'adressant aux artistes et travailleuses et travailleurs culturels issu.e.s de l'immigration, racisé.e.s ou autochtones. Cette recherche entend contribuer à mieux comprendre les barrières à l'inclusion dans le secteur de la danse, 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.

Cette recherche a été élaborée à la demande de **Diversité artistique Montréal (DAM)** et du **Regroupement québécois de la danse (RQD)**, et a été réalisée en collaboration avec ceux-ci. Elle est de nature exploratoire et qualitative. 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, de même que la documentation réalisée par les principaux organismes subventionnaires : plans d'action, programmes, rapports d'activités et de recherche, etc. En second lieu, nous avons réalisé des entrevues **(10)** et organisé des groupes de discussion **(2)** auprès de **50** actrices et acteurs du milieu de la danse et de son enseignement, principalement montréalais.e.s, de même que de membres des équipes de **Diversité artistique Montréal (DAM)** et du **Regroupement québécois de la danse (RQD)**. Vous trouverez en annexe une description plus précise du corpus.

Le rapport de recherche, accessible en ligne [<https://bit.ly/3sinabL>] contient les données sur la présentation de la recherche, sa méthodologie et la revue des travaux spécialisés (**voir la partie 1**). Il détaille aussi les propos recueillis lors des entrevues - appuyés par de nombreuses citations (**voir la partie 2**). Vous y trouverez également une bibliographie.

Dans ce document-ci, vous trouverez une synthèse des éléments essentiels de la recherche. Précisons que ***celle-ci s'appuie sur la perception et les expériences vécues par les actrices et acteurs du milieu de la danse que nous avons interrogé.e.s. Et comme il s'agit d'une recherche qualitative exploratoire, celle-ci ne permet pas de généraliser leurs propos ou de considérer qu'ils sont représentatifs de toutes les perspectives.***

Nous dégageons aussi les principales recommandations qui émanent de leur discours en fonction des grands axes de nos interrogations : l'action gouvernementale, le milieu de la danse et son enseignement, et le rôle que doivent jouer les deux organisations partenaires de cette recherche : **Diversité artistique Montréal (DAM)** et le **Regroupement québécois de la danse (RQD)**.

## 1. Conception de la diversité selon les personnes interrogées

---

Qu'est-ce que la diversité ethnoculturelle ? Qui en fait partie ? Qui s'autodétermine comme une personne issue de la diversité ?

« 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. »

Il n'y a pas de consensus sur ces questions chez les interviewé.e.s : personnes issues de l'immigration, d'une immigration récente, de minorités visibles, de communautés autochtones, ou qui sont racisées.

- La notion de diversité chez plusieurs s'articule selon une conception élargie qui tient compte de différentes composantes, qui comprend la diversité ethnoculturelle, mais aussi la diversité sexuelle ou de genre, le fait de vivre avec un handicap, les particularités des corps, des parcours de vie et en danse, des pratiques, etc. Les programmes de financement d'ailleurs suivent la même logique, en élargissant les communautés auxquelles ils s'adressent.
- Ici le terme « diversité » renvoie à un centre à partir duquel on est évalué ou d'une norme par rapport à laquelle on est jugé minoritaire.
- 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**.

## **I L'identification liée aux origines ethnoculturelles suscite des enjeux tels que :**

- ne pas se positionner ou se positionner autrement que dans la hiérarchie du pays dans lequel on se trouve ;
- des craintes et une méfiance vis-à-vis d'une exigence d'identification.

Il y a ici une ambiguïté : le besoin d'avoir des données liées, notamment, à l'origine ethnoculturelle pour éclairer la réalité et mettre à jour les logiques de domination par opposition au refus d'être ou de s'identifier ainsi, la complexité des identités toujours plurielles et parfois mouvantes, et ce qui est perçu par certain.e.s comme un danger d'être identifié.e selon de tels critères.

## **Se dévoilent aussi, dans les entretiens, des conceptions différentes de l'action à mener pour contrer les enjeux de disparité dans le milieu de la danse :**

- une discrimination positive : « à compétence et qualité égales, on favorise... » ;

- une équité - soit l'égalisation des chances - qui est souvent mise en opposition avec une égalité de droits, une justice formelle ;

- une évaluation basée sur des quotas ;

- une réelle inclusion d'une diversité de pratiques artistiques qui d'elles-mêmes entraînent une diversification du milieu.

**Une majorité de personnes dans leur 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 ce qui reflète la réalité.**

## 2. Évolution de la situation

Le milieu de la danse est jugé en mutation, cela dit l'évaluation du rythme et des enjeux de celle-ci n'est pas la même et la progression est aussi non linéaire et jugée assez lente. Trop lente pour certain.e.s, ce qui dénote beaucoup de résistance : « **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 : « **Un changement de paradigme prend vingt ans** ».

### Les éléments marqueurs de progression identifiés :

- le milieu est de plus en plus réflexif sur les enjeux de la diversité ;
- des personnes issues de l'immigration, racisées et autochtones veulent maintenant prendre part au débat, notamment, parce que celui-ci se déplace, d'un discours de victimisation à un problème d'inégalités structurelles ;
- des personnes observent qu'elles se transforment : soit par une remise en cause de leur position d'énonciation et de leurs privilèges en tant que personnes blanches, soit par la prise de conscience de l'influence du racisme dans leur parcours comme artistes ou travailleuses culturelles et le désir d'agir à son encontre par la danse ou par une action dans ce milieu.

### Les éléments marqueurs de défis identifiés :

- la difficulté de faire reconnaître l'existence du racisme et notamment son caractère systémique ;
- la fragilité des acquis et la nécessité de rester vigilant.e ;
- un grand scepticisme sur les motivations d'une majorité des actrices et acteurs du milieu - institutions et personnes - qui agiraient puisqu'elles sont obligées de le faire ou avec des biais problématiques ;
- se considérer de la diversité exige un processus et cela peut prendre du temps pour une personne issue d'une immigration récente.

En comparaison avec d'autres secteurs, l'art en général est jugé comme étant à l'avant-garde sur les questions du racisme et de la diversité, et la danse, au sein des arts de la scène, comme très progressiste sur la question.

### 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) et celles-ci sont souvent exploratoires ;

Par contre, plusieurs personnes interrogées pensent qu'il existe une différence générationnelle marquée sur la question.

### Les changements opérés sont associés à plusieurs phénomènes :

- des transformations démographiques ;
- l'évolution des valeurs ;
- le virage plus éthique et social des organismes artistiques ;

« 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. »

- il y a une grande circulation des chorégraphes et artistes à l'échelle internationale ;
- la question de l'appropriation culturelle a fait l'objet de débats tôt ;
- la relative marginalité de ce milieu par rapport à d'autres et ses conditions difficiles rendent les gens plus ouverts à d'autres réalités.

- les batailles menées par les personnes dites de la diversité, des communautés autochtones et de leurs allié.e.s ;
- l'action des grands organismes de financement des arts ;
- l'évolution de la pratique de la danse et des critères qu'adoptent les institutions artistiques.



## 3. Actions gouvernementales

Plusieurs personnes de notre corpus ne connaissent pas les programmes de subvention et peinent à dire si leur organisme les utilise. Elles témoignent de leur besoin que les informations à ce sujet soient regroupées et mises à jour régulièrement, puisque (et la revue des travaux sur le sujet le montre bien) les programmes s'adaptent beaucoup et rapidement aux demandes, mais que cela ne percole pas toujours au sein du milieu.

### 3.1 Constats globaux

**Les bénéfiques identifiés de l'action gouvernementale :**

- elle impose des lignes directrices quant aux orientations à prendre ;
- elle permet de soutenir une plus grande présence d'artistes issu.e.s de l'immigration, racisé.e.s ou autochtones et de modifier la composition des équipes de travail dans le milieu de la danse ;
- les membres des jurys sont de plus en plus sensibilisés aux divers biais qui contribuent à marginaliser plusieurs pratiques artistiques et artistes ;
- les organismes subventionnaires réfléchissent de plus en plus à leurs propres biais et à la composition de leurs propres équipes.

Cependant, une minorité de personnes interrogées pensent que les subventionnaires sont encore très en retard et ne parviennent pas à prendre en compte des besoins réels des gens dits de la diversité et autochtones.

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

« 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] »

### Les limites générales identifiées de l'action gouvernementale :

- l'action liée à la culture s'insère dans un contexte plus large de discrimination qui comporte beaucoup de freins et qui exige beaucoup d'énergie de la part des groupes, crée de la frustration chez les artistes et n'est jamais pris en compte dans le soutien (par exemple, les règles imposées aux travailleurs ou travailleuses en provenance de l'étranger, le passage des frontières, la complexité et la non-traduction des sites et formulaires, etc.) ;

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.*

- 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 ;
- 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.

➤ Les personnes interrogées proposent que le gouvernement du Québec reconnaisse qu'il existe du racisme systémique.

➤ Certaines personnes constatent également que la précarité générale du milieu puisse être un facteur aggravant des inégalités et discriminations - quoique, pour d'autres, cette difficulté puisse 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 réaliser.

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

### 3.2 Structuration des programmes et demandes de subvention

- La logique et le langage des demandes de subvention sont assez « académiques » et difficiles d'accès pour plusieurs [depuis quelques années du soutien est offert et il est possible, dans certains programmes, de postuler autrement, par exemple au moyen de vidéos]. Les formulaires sont trop longs et complexes, malgré des remaniements.
- Dans le cadre de plusieurs programmes généraux - et non ceux spécifiquement dédiés aux personnes dites de la diversité et autochtones -, trop peu de demandes proviennent de gens issus de l'immigration, racisés ou autochtones.
- Une connaissance approfondie des réalités autochtones est aussi un grand atout ; chaque nation devrait donc avoir le soutien d'au moins une personne qui transmette les besoins des artistes aux organismes subventionnaires et qui soutienne les artistes dans leur démarche.
- Les programmes devraient tenir compte des réalités diverses parmi les personnes dites de la diversité et autochtones.
- Il faut favoriser des initiatives liées à l'inclusion et l'équité hors Montréal.
- Les subventions touchant les questions de la diversité et de l'autochtonie sont, très souvent, plus basses que dans les autres concours [il y a eu récemment certains ajustements].
- 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 [on excepte de cette critique le programme Re-connaître du CALQ qui s'adresse aux artistes et aux organismes autochtones].
- Il est difficile de financer des projets qui existent depuis longtemps et qui fonctionnent bien puisqu'on valorise la nouveauté.

### 3.3 Organismes

---

- Les organismes sont encore peu soutenus par les organismes subventionnaires dans leurs transitions, dans la mise en œuvre des transformations organisationnelles en lien avec l'équité.
- La reddition de comptes exigée ne permet pas de juger les résultats de l'action menée [le calcul des résultats est une préoccupation de plus en plus grande].
- Selon certain.e.s, les lieux de diffusion de la danse devraient être encore plus soutenus afin d'être en mesure de proposer plus d'opportunités pour les artistes dit.e.s de la diversité et autochtones.
- Les artistes autochtones en danse interrogé.e.s rêvent d'un lieu de création spécifique. Cet espace permettrait de consolider une communauté autochtone en danse, un lieu propice au partage et à la création.

« Ça prend des subventions pour implanter les systèmes, pour engager des consultants en ressources humaines, pour faire les changements. »

### 3.4 Diversification des conseils d'administration (CA), des postes de direction et de l'équipe de travail

Les conseils des arts devraient offrir des formations et des outils sur les bonnes pratiques en matière de diversité.

Il faut développer des programmes soutenant la dotation et l'accompagnement des employé.e.s nouvellement embauché.e.s ; c'est en effet sur ce plan 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]. Les organismes proactifs devraient obtenir plus de fonds, selon certain.e.s, « **des primes** » pour les équipes de travail réellement plurielles.

Il faudrait avoir le temps et les moyens de favoriser la formation continue des équipes de travail.

Le montant des subventions ne permet pas d'offrir des conditions d'emploi attirantes pour des artistes et des travailleurs et travailleuses culturel.le.s dit.e.s de la diversité et des communautés autochtones.

Il faudrait être mieux en mesure de soutenir l'encadrement de stagiaires issu.e.s de l'immigration, racisé.e.s ou autochtones [dans certains cas, la Subvention salariale du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale peut jouer ce rôle].

Selon certain.e.s, il est nécessaire d'augmenter les ressources afin de valoriser les métiers liés à la culture, notamment auprès des personnes issues de l'immigration, racisées et autochtones : campagnes de publicité, tournées dans les écoles, dans les camps de jour, etc.

### 3.5 Chorégraphes et artistes

- La lourdeur des démarches à effectuer pour faire venir des artistes internationaux devrait être allégée ; il en va de même de l'accueil de danseuses et de danseurs moins intégrés dans le milieu de la danse (formation/encadrement).
- Il faut revoir les règles puisqu'il est difficile pour les étudiant.e.s en danse provenant d'autres pays d'atteindre le nombre d'heures nécessaires pour leur permettre un changement de statut s'ils et elles souhaitent rester au Québec à la fin de leurs études pour travailler dans le milieu.
- Il faut développer des formats d'accompagnement des artistes issu.e.s de l'immigration, racisé.e.s et autochtones, d'une part artistiques et, d'autre part, liés au développement de leur carrière, et les moyens financiers pour qu'ils et elles puissent en bénéficier.
- Il faudrait offrir un soutien pour l'écriture de demandes de subvention [ceci tend à se généraliser dans les pratiques des bailleurs de fonds].
- Il faudrait obtenir une aide pour les aspects logistiques et la location de studios, par exemple, à même un pourcentage des subventions de création obtenues.

### 3.6 Quelques divergences

- 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. Plusieurs regrettent le « **saupoudrage** » des fonds. En outre, plusieurs débats seraient encore à mener. Privilégier des organismes de quelle taille ? Des organismes anciens ou nouveaux ? Jusqu'à quel point ouvrir les styles de danse éligibles au financement ? Quels critères de professionnalisation adopter (formation, expériences, etc.) ?
- On ne s'entend pas sur la pertinence ou non que les bailleurs de fonds encouragent, voire même obligent les organismes en danse à agir sur les questions liées à la diversité. Les éléments en faveur de cette action sont que l'action gouvernementale force les organismes à agir dans cette optique, à être plus transparents dans les mesures prises et que celles-ci aient à terme un effet concret. Les éléments contre sont similaires à ceux que nous décrivons dans ce qui suit.
- La discrimination positive et les quotas font encore moins consensus comme stratégies à déployer.

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

Les personnes contre mobilisent des arguments de divers ordres. Certains manifestent leur désaccord quant à la stratégie :

- ce n'est pas la bonne motivation pour agir ;
- 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 ;

- les mesures peuvent provoquer chez les personnes dites de la diversité et issues des communautés autochtones un « **syndrome de l'imposteur** ».

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

- les mesures de discrimination positive génèrent à leur tour de « l'exclusion » ;
- elles engendrent des situations où l'accueil des personnes issues de l'immigration, racisées et autochtones dans les organismes serait difficile et inadéquat pour elles ;
- elles peuvent également affecter la qualité du travail présenté et « **l'authenticité** » des œuvres [en réponse à cet argument, d'autres personnes précisent que

la discrimination positive met en œuvre un principe clair : « à **compétence égale** » ; de ce fait, elles ne comprennent pas la crainte d'une perte de qualité].

- Les personnes en faveur des discriminations positives avancent pour argument qu'elles sont nécessaires le temps de combler les inégalités et qu'il existe d'autres contextes qui prouvent l'effectivité de mesures de ce genre comme celle de la parité hommes/femmes. Il s'agit également d'une façon « **d'égaliser les déficits** ».

« 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. »



# Recommandations d'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 culturels.e.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.

## 4. Milieu de la danse

---

### 4.1 Évaluation générale

---

- Le milieu de la danse doit encore plus se mobiliser autour des enjeux liés à la diversité et de l'autochtonie, mieux travailler de concert et être plus solidaire.
- On constate, également, qu'entre les divers regroupements du milieu de l'art, il n'y a pas d'actions interdisciplinaires liées à la diversité.
- Selon les personnes interrogées, bien que le milieu artistique garantisse une égalité formelle, il ne parvient pas à être équitable pour les personnes issues de l'immigration, racisées et autochtones.
- 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.
- La transformation du milieu est exigeante pour les personnes concernées, car elle a une incidence intime et quotidienne. Elle devient, pour certain.e.s, un poids : obligations de prendre position, sur-sollicitation, hiatus entre les efforts et le temps que les gens investissent et les résultats obtenus. La non-pérennisation des sensibilisations et des actions est également épuisante et démotivante. L'action concertée est présentée comme une solution : par exemple, partager des ressources entre organismes, ou s'entendre pour ne pas faire le même genre d'ateliers en même temps.
- Les personnes interrogées observent des avancées quant aux possibilités pour les artistes issu.e.s de l'immigration, racisé.e.s ou autochtones d'investir le milieu : plus d'artistes, plus de hors-norme, une meilleure circulation sur plusieurs scènes. Il reste cependant plusieurs enjeux : ce sont souvent les mêmes artistes qui sont visibles ; le milieu est encore, du moins dans certains secteurs, élitiste et blanc et il reste très difficile d'être diffusé au Québec pour les artistes nouvellement arrivé.e.s.
- Il n'y a pas encore de grande compagnie de création en danse issue de la diversité. Les personnes interrogées identifient des hiérarchies dans le milieu de la danse qui ne facilitent pas les changements : les plus gros diffuseurs ne bougent pas assez, les grandes institutions et les compagnies phares sont celles qui sont les plus soutenues par le système, les groupes hors Montréal ont moins de ressources et de possibilités d'accueil des artistes dit.e.s de la diversité et des communautés autochtones.

« 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 comme quelque chose qui va encore enrichir beaucoup plus notre raison d'être et comment on y arrive. »

« 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. »

## 4.2 Principes à valoriser

- De façon presque unanime, les personnes interrogées valorisent deux grands principes de diversification du milieu : un travail important de décentralisation/dé-hiérarchisation et la mise en œuvre d'une façon plus collective d'apprendre et de faire ensemble. Celles issues des communautés autochtones insistent sur l'idée de mieux s'écouter pour tenter de s'entendre : « Hearing each other ».
- Faire preuve d'une volonté de changement exige réflexivité, questionnement et remise en question. Pour certain.e.s, les personnes issues de la majorité doivent également prendre conscience de leur positionnement et de leurs privilèges.
- La plupart des gens pensent 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 : cela doit être fait par les personnes concernées au premier chef et pour elles.

### 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 proactive et proactif dans la rencontre des 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.
- d'agir avec cohérence.

### En termes de gestion, il est suggéré :

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

### 4.3 Les pratiques

- Les personnes interrogées observent un certain décroisement 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, perceptible entre autres avec les danses urbaines, celles issues des artistes autochtones, des personnes dites de la diversité, de même que vivant avec un handicap. Cependant, certains secteurs restent des niches plus « **fermées** », particulièrement en danse classique selon plusieurs. Cela dit, même là, les choses commencent à se transformer.

« 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. »

- **Il n'empêche qu'il est nécessaire de continuer de revoir la définition de la danse contemporaine afin d'être plus inclusif de différents styles de danse jusqu'ici exclus.** Outre la définition elle-même et l'accession qu'elle permet aux bourses, aux différentes scènes et à la reconnaissance, les personnes interrogées identifient des éléments qui complexifient la redéfinition du secteur de la danse :
  - un enjeu générationnel dans l'attachement aux critères actuels : ceux-ci ont été gages « **d'excellence** » de même que les outils mis en œuvre dans le dur combat qu'a exigé la reconnaissance de l'art contemporain ;
  - la révision des critères rend trop flous, selon certain.e.s, les critères de qualité et les limites du champ professionnel, alors que pour d'autres elle permet, au contraire, à de nouvelles danses et à des artistes d'avoir les moyens de créer et de se professionnaliser.
- 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 artiste autochtone : celui-ci étant « trop » ou « pas assez » autochtone. En outre, la représentation culturelle à la base du jugement porté est, souvent, biaisée, essentialisante et parfois clairement raciste.
- Selon les personnes interrogées, il n'est pas rare que les artistes autochtones se fassent reprocher la mixité culturelle dans laquelle ils et elles vivent et avec laquelle l'art compose. Ils et elles sont souvent « **bloqué.e.s dans le passé** », interdit.e.s de contemporanéité. Beaucoup d'artistes autochtones ont également une conception autre de la création qui entre en contradiction avec le système tel qu'il fonctionne, particulièrement lorsqu'il s'agit de la prise en compte de leur communauté.

## 4.4 Les organismes



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



### Mission, planification et changements

- Il faut inscrire la question de la diversité dans les mandats ou les plans stratégiques afin de planifier, dégager du temps et des ressources. Dans le cas contraire, 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 (où les revoir) qui favorisent une meilleure inclusion.
- Il faut s'attendre à ce que les changements ne se fassent pas sans certaines difficultés : désaccords internes, réactions des allié.e.s de longues dates (artistes, groupes membres, mécènes, etc.), voire même des publics.

**Les solutions proposées sont : l'importance d'un accompagnement, d'avoir des outils de formation, de partage d'expériences et d'expertises et de bénéficier de ressources (financières et humaines) permettant de prendre le temps de bien faire les choses - sans que cela s'ajoute en sur-tâches. Il est suggéré que Compétence culture développe une formation qui s'adresse spécifiquement aux administrateurs et administratrices culturel.le.s [depuis 2022, le RQD offre une formation, *Comprendre les enjeux de l'inclusion et de l'appropriation culturelle dans les arts*]. Il est également essentiel d'instaurer des indicateurs et des moments d'évaluation des actions entreprises.**

### Adaptabilité des lieux

Les organismes et leurs studios ne sont pas toujours facilement adaptables à certaines demandes, et ceci est encore plus marqué pour celles venant de personnes vivant avec un handicap.

## Les acteurs et actrices internes aux organismes

### EN GÉNÉRAL

➤ Pour les membres de l'organisme non issus de l'immigration, racisés ou autochtones, la réflexion peut aussi être émotive et exigeante. Pour certain.e.s, il est difficile de naviguer entre les erreurs de bonne foi, les reproches et l'autocritique.

➤ Il existe aussi deux tensions, perceptibles dans le discours des personnes interrogées :

(1) entre une exaspération envers ce que l'on appelle 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 ;

(2) entre l'importance de prendre l'initiative pour mieux connaître et comprendre, et celle de consulter des gens des communautés pour améliorer les pratiques de l'organisme.

➤ Il est suggéré de s'employer à 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.

### 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.

➤ Comme pistes de solution, la direction de l'organisme doit franchement impulser ou accompagner une action en faveur de la diversité. Elle doit également développer et maintenir de réelles formes de partage du pouvoir. 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 ;
- nommer une personne représentante des danseurs et danseuses ;
- partager le pouvoir décisionnel lié à la programmation par la création de comités de sélection diversifiés ;
- mettre en place une équipe commissariale au lieu d'une seule personne ;
- instaurer une co-direction.

**Il faut par contre éviter de multiplier le partage de pouvoir dans des comités consultatifs ou à des endroits où il n'y a pas de pouvoir réel.**

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

## EMPLOYÉ.E.S

➤ Des personnes autochtones, issues de l'immigration et racisées interrogées parlent de diverses manifestations racistes vécues. Le milieu des arts est ainsi, selon elles, incapable d'assurer à ses employé.e.s un endroit exempt de celles-ci ; il existe des disparités dans leur salaire ; leurs compétences sont régulièrement remises en cause ; et les gens qu'elles rencontrent pour la première fois sont peu portés à penser qu'elles occupent des postes de pouvoir.

➤ Le recrutement de personnes autochtones ou dites de la diversité est difficile à tous les niveaux, mais encore plus pour les travailleuses et travailleurs culturel.le.s, lorsqu'il s'agit de postes de gestion et d'administration.

➤ En outre, certaines personnes issues d'une immigration récente ou dont le parcours de vie a été ou est encore difficile demandent une formation et un encadrement plus importants, et cela peut avoir une incidence sur l'équipe de travail.

➤ Les personnes interrogées suggèrent **quelques pistes** pour remédier aux difficultés :

- instaurer une politique d'embauche sensible aux enjeux de la diversité ;

- mettre, dans les offres d'emploi, un mot dénonçant la discrimination ;

- proposer une certaine souplesse dans les horaires et autres conditions d'emploi afin d'accommoder certain.e.s employé.e.s ;

- solliciter directement des personnes

autochtones, issues de l'immigration ou racisées ;

- reconnaître la scolarité et l'expérience acquises dans d'autres pays ;

- agir comme lieu de conscientisation de l'ensemble des travailleurs et travailleuses, autant dans le travail lui-même que dans des espaces de discussion et de formation payés.

## CONSEIL D'ADMINISTRATION ET AUTRES INSTANCES

➤ Il est difficile pour plusieurs organismes d'avoir des instances paritaires.

➤ On note également la présence de 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.

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

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

➤ **Les personnes interrogées privilégient la création de liens qui, si possible, perdurent.**

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

- adapter les résidences pour qu'elles soient accessibles aux jeunes artistes ;
- 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.

➤ **Au sujet 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 ;
- créer une liste de personnes contacts/ressources ;
- 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.

➤ **Au sujet de la consultation des personnes proches de l'organisme et des mesures d'accompagnement à proposer, on suggère :**

- d'organiser des groupes de discussion pour voir comment l'organisme peut mieux soutenir ses membres et adapter ses salles et équipements ;
- d'instaurer une politique connue de rémunération des danseurs et danseuses ;
- d'offrir des opportunités de spectacles pour les danseuses et les danseurs moins expérimenté.e.s de façon à contribuer à leur formation ;
- de proposer un soutien administratif qui se prolonge quand les danseurs et danseuses quittent l'organisme, « pour les aider dans leur envol » ;
- de 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.).



## Communication

- Les communications en lien avec les questions associées à la diversité ou aux communautés autochtones sont, pour plusieurs, complexes, sensibles et délicates. Une personne travaillant aux communications raconte ainsi qu'elle se sent en « **hypervigilance** » et « **non légitime** ». Pour contrecarrer ce stress, on propose de bien réfléchir aux communications de l'organisme (en portant fortement attention au choix des termes), d'être toujours en mesure de les justifier et de vérifier auprès de collègues la portée du message.
- **Certaines attitudes sont identifiées comme à éviter :**
  - agir avec opportunisme et tokénisme ;
  - faire de l'appropriation culturelle ;
  - tenir de beaux discours qui ne s'ancrent pas dans des actions concrètes et réelles ;
  - avoir des outils de communication où les personnes autochtones et issues de l'immigration ou racisées ne sont pas représentées ou mal représentées.
- Pour certaines personnes, les organisations doivent adopter des communications bilingues, de même que liées aux communautés (notamment autochtones) avec lesquelles on collabore ou desquelles on souhaite se rapprocher.
- Un débat anime également la question des prises de position politique de la part des organismes. Entre **(1)** la prise de position claire ; **(2)** le positionnement par le choix des œuvres et des artistes et non par une prise de parole ; ou **(3)** le fait de ne pas s'exprimer dans l'espace public, mais d'agir à l'interne, il n'y a pas consensus sur la façon légitime ou pertinente de dévoiler les valeurs de l'organisme.

## 4.5 Les publics

Selon les personnes interrogées, les publics les plus usuels du milieu de la danse sont blancs et issus d'un milieu privilégié. En outre, comme le bassin de spectateurs et spectatrices est assez restreint, cela freine les prises de risque, ce qui, en retour, ne contribue pas à exposer les publics à de nouvelles choses.

**Plusieurs pistes de solution sont proposées :**

- diversifier les spectacles pour contribuer à attirer différents publics ;
- proposer un travail d'éducation artistique moins eurocentré et accroître l'importance de la médiation culturelle dans le cas de spectacles plus éloignés de l'offre plus usuelle avec, si nécessaire, le soutien de la compagnie de danse ;

- solliciter directement certaines communautés qui pourraient être interpellées par un spectacle ;
- créer un poste spécifique de liaison avec les communautés ;
- proposer certaines programmations mixtes (artistes connu.e.s et moins connu.e.s) pour aider à accroître le public des deuxièmes.

## 5. Écoles d'art

---

### 5.1 Bilan de l'évolution de la question

---

- Les personnes interrogées dressent une évaluation un peu différenciée selon les milieux d'enseignement. Au cégep et à l'université, on estime que la situation a évolué, avec une sensibilisation forte et une mise en action bien entamée. Certaines écoles professionnelles et de loisirs ont également mis cette question dans leur plan stratégique ou d'action : pour certaines, elle est prioritaire, pour d'autres moins.
- Le ballet classique est également le style où l'on estime que les choses sont les plus difficiles à changer.
- Selon certain.e.s, le fait que le milieu exige que l'on détienne un baccalauréat en danse n'est plus en phase avec la meilleure façon d'apprendre certains styles auprès de mentors ou lors de classes de maître.

« [Nous sommes actuellement dans un] *momentum* dans lequel les gens ressentent leur agentivité et leur capacité d'agir. »

## 5.2 Rôle des écoles d'art dans l'enjeu de la diversité

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

- Les écoles d'art doivent refléter la société, de même que l'évolution des pratiques. Il existe 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 ou des styles non usuels.
- Il serait de la responsabilité des écoles de respecter le développement identitaire pluriel de leurs étudiant.e.s et de soutenir la façon dont celui-ci se manifeste dans la pratique et l'analyse de la danse.
- Leur rôle est crucial puisqu'elles forment la relève, incluant les futur.e.s enseignant.e.s en art.
- Elles contribuent largement à créer le discours sur l'art (histoire, conventions, divisions hiérarchiques, etc.) et les codes de l'excellence permettant d'obtenir la reconnaissance du milieu et le financement.

## 5.3 Évaluation du milieu de l'enseignement

### Postures 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 aux « réflexes ».
- 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 de la responsabilité des écoles de préparer les étudiant.e.s à cela, du moins pour les formations à vocation professionnelle. En outre, 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.

## Techniques pédagogiques

- Selon les personnes interrogées, les approches pédagogiques doivent être le plus possible adaptées à la singularité des étudiant.e.s et déhiérarchisées. 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. La formation est jugée par plusieurs « **élitiste** », avec un enseignement classique 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.
- Ce qui se met en place dans les dernières années et qui devrait être renforcé :
  - se décentrer pour les enseignant.e.s et accepter d'apprendre « des » et « avec » les autres ;
  - porter attention au vocabulaire utilisé ;
  - encourager les étudiant.e.s à s'exprimer, tenir compte de leur point de vue et de leurs suggestions et créer les conditions pour avoir un environnement sécuritaire dans lequel la discussion peut prendre place ;
  - viser l'empowerment des élèves et la reconnaissance des différentes capacités ;
  - inviter des artistes ou autres spécialistes dit.e.s de la diversité ou des communautés autochtones ;
  - revoir les textes enseignés ;
  - utiliser la conception universelle de l'apprentissage (Universal Design for Learning - UDL)<sup>1</sup>.

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

## Canons

- Plusieurs personnes interrogées souhaitent - comme le réclament les étudiant.e.s, du moins dans les écoles postsecondaires - que leurs écoles intègrent plus de styles 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.
- On suggère de créer de nouveaux cours comme « perspectives inclusives en danse ».

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

## Formation des enseignant.e.s et activités fédératives

- Les enseignant.e.s et autres actrices et acteurs des écoles ne sont pas formé.e.s à plusieurs questions liées à la diversité et aux communautés autochtones. La formation continue à cet effet doit être offerte. Les sujets plus délicats doivent également faire l'objet de tables rondes, de formations, de débats.
- Il faut lier plus étroitement les différent.e.s acteurs et actrices du milieu et favoriser une plus grande logique de collaboration.

## Appui aux initiatives et productions étudiantes

- Il est important de souligner l'excellence du travail d'étudiant.e.s ou de diplômé.e.s dit.e.s de la diversité ou des communautés autochtones pour que d'autres se reconnaissent et sachent que ce métier est possible pour eux et elles.

Certains éléments concernent davantage 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.
- Aux cycles supérieurs, les travaux des étudiant.e.s font aussi avancer le savoir et les perspectives sur la question.
- Dans certaines universités, il y a eu création, par les étudiant.e.s, d'un comité antiracisme.

« Donner plus de place à la jeune génération qui est au cœur du changement. »

## 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, comme ceux qui offrent de l'aide directe aux personnes autochtones, issues de l'immigration ou racisées. Il peut donc être intéressant de passer par ces derniers pour accéder aux gens et pour leur offrir des activités artistiques pertinentes.
- Les personnes interrogées pensent 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 ;
  - tisser plus de liens avec les milieux de la danse urbaine ;
  - avoir plus de contacts entre Montréal, Québec et les régions ;
  - arrêter de fonctionner en silo et mutualiser les ressources.

**On propose aussi de créer un guide mis à jour régulièrement de bonnes pratiques et d'exemples inspirants.**

## Promotion/admission/visibilité dans l'espace public

- 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 des communautés autochtones. Sont encore présentes les traditionnelles contraintes liées à la classe, à l'origine ethnoculturelle et aux revenus.
- Cela exige de consolider ou de revoir les façons de faire afin de favoriser l'admission de personnes dont le parcours de formation n'est pas classique :
  - repenser la façon dont se tiennent les auditions afin de tester le talent et non le parcours suivi jusqu'alors ;
  - revoir les prérequis exigés pour les personnes nouvellement arrivées et mieux reconnaître les formations



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

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).

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

- Il est plus difficile pour certaines personnes issues de la première génération suivant l'immigration d'opter pour une carrière en culture, car ce n'est pas ce qui est promu par certains parents préoccupés par la consolidation du patrimoine familial. Les personnes autochtones, issues de l'immigration ou racialisées ont aussi peu d'exemples qui leur permettent de se projeter dans ce milieu.
- De façon générale, on méconnaît le milieu de la danse et ses exigences.
- Le modèle classique d'entrée en danse (débuter très jeune et faire les auditions à 16 et 17 ans pour devenir interprète dans une grande compagnie) freine beaucoup de personnes même si celui-ci commence à se transformer.
- **Certaines initiatives sont proposées :**
  - 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 ;
  - trouver des façons de mieux promouvoir dans les écoles secondaires les métiers liés à la culture ; par exemple, offrir, pour un département postsecondaire, des cours de danse dans les écoles secondaires ;
  - diffuser une liste des carrières possibles après une formation en danse ;
  - développer des outils de promotion spécifiques pour certaines communautés, notamment autochtones, afin de leur montrer qu'elles sont les bienvenues en danse ;
  - 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.**


## NIVEAU ORGANISATIONNEL

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

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

- Les personnes interrogées constatent qu'il y a peu de moyens mis en place dans les écoles de danse - surtout hors circuit postsecondaire - pour agir sur les questions liées à l'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.
- Les écoles rencontrent des difficultés dans l'embauche de personnel dit de la diversité et des communautés autochtones, et ce, encore plus en région et dans les postes de gestion. Quelques personnes suggèrent d'adopter des mesures de discrimination positive à l'emploi.
- La parité des conseils d'administration est un enjeu dans plusieurs écoles, de même que le fait d'assurer un meilleur partage de pouvoir dans les postes de décision.
- Modifier la culture organisationnelle d'un organisme prend du temps, exige une formation et peut rencontrer de la résistance. 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).
- 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 dans les écoles de danse, et très peu de mesures concrètes de soutien. Il serait également important de supporter des opportunités de maillage en lien avec cette question, comme, par exemple, le projet « Fais ta valise » s'adressant aux écoles des milieux défavorisés.



# Recommandations pour le milieu de l'art et les 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.

## 6. DAM/RQD

### ➤ 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.

## Recommandations pour DAM et pour 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.

## Annexe 1 Corpus

Nous avons mené, de 2020 à 2022, **10 entretiens**, dont **7 collectives et 3 individuelles**. Celles-ci regroupaient deux catégories d'actrices et d'acteurs : les équipes de travail de groupes de danse (entretiens 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 entretiens, alors que pour le RQD et DAM, non seulement les groupes étaient nommés, mais également les personnes participant aux entretiens. 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'explicitier quelles étaient les personnes impliquées dans la recherche et leur rôle (comité d'encadrement et/ou participation aux entretiens). Il est à noter, par contre, que les membres du comité d'encadrement n'ont pas eu accès aux verbatim des entretiens, 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 une 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 entretiens) et cinq sont issues d'un peuple autochtone (une personne ayant été interrogée dans le cadre de deux entretiens).

### 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

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 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)<sup>2</sup>.

**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

### **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 Kanerattoni Diabo  
 Nasim Lootij  
 Gérard Reyes  
 Bettina Szabo
3. Nadine Medawar, directrice générale (27 janvier 2022)

.....  
 2. Un court résumé de la rencontre est accessible par le lien suivant : [https://omec.inrs.ca/wp-content/uploads/2023/04/OMEC\\_5VF.pdf](https://omec.inrs.ca/wp-content/uploads/2023/04/OMEC_5VF.pdf)

