

Rapport de recherche

Portrait qualitatif de la situation des personnes LGBTQ+ dans le milieu culturel au Québec

Remis au ministère de la Culture et des Communications

David Myles, Ph. D.

Alexandre Chanady, M.A.

Adam Margineanu-Plante, M.A.

Martin Blais, Ph. D.



Institut national
de la recherche
scientifique

Rapport de recherche

PORTRAIT QUALITATIF DE LA SITUATION DES PERSONNES LGBTQ+ DANS LE MILIEU CULTUREL AU QUÉBEC

David Myles, Ph. D.

Alexandre Chanady, M.A.

Adam Margineanu-Plante, M.A.

Martin Blais, Ph. D.

Rapport remis au ministère de la Culture et des
Communications

Institut national de la recherche scientifique
Centre Urbanisation Culture Société

29 février 2024

Direction scientifique

- Chercheur principal: David Myles, Ph. D., Laboratoire de recherche sur les cultures LGBTQ+ (Qultures), Centre Urbanisation Culture Société, Institut national de recherche scientifique (INRS)
- Co-chercheur: Martin Blais, Ph. D., Chaire de recherche sur la diversité sexuelle et la pluralité des genres, Département de sexologie, Université du Québec à Montréal (UQAM)

Personnel de recherche

- Alexandre Chanady, auxiliaire de recherche de troisième cycle, INRS
- Raphaël Jacques, auxiliaire de recherche de deuxième cycle, UQAM
- Adam Margineanu-Plante, auxiliaire de recherche de deuxième cycle, INRS
- Julie-Michèle Morin, auxiliaire de recherche de troisième cycle, INRS

Comité consultatif

- Pascale Bureau, conseillère en condition socioéconomique des artistes et des travailleurs culturels, MCCQ
- Marie-Ève Martin, conseiller/conseillère, Bureau de lutte contre l'homophobie et la transphobie (BLHT), Secrétariat à la condition féminine
- Veronica Zuniga Salas, conseillère en développement culturel, MCCQ

- Nicholas Dawson, Ph. D. en études et pratiques des arts, UQAM
- Marie-Claude Garneau, Ph. D. en lettres françaises, Université d'Ottawa
- Benoit Jodoin, Ph. D. en histoire de l'art, UQAM/EHESS
- Olivier Tremblay, candidat au doctorat, Département d'histoire de l'art et d'études cinématographiques, Université de Montréal

Diffusion

Institut national de la recherche scientifique
Centre Urbanisation Culture Société
385, rue Sherbrooke Est
Montréal (Québec) H2X 1E3
Téléphone : (514) 499-4000
Télécopieur : (514) 499-4065

inrs.ca

Projet de recherche financé par le ministère de la
Culture et des Communications

ISBN 978-2-89575-474-9

Dépôt légal : Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2024

Liste des acronymes

DSPG	diversité sexuelle et pluralité des genres
EDI	équité, diversité et inclusion
INRS	Institut national de la recherche scientifique
LGBTQ+	lesbien·ne, gai·e, bisexuel·le, trans, queer et autres
MCCQ	ministère de la Culture et des Communications
UQAM	Université du Québec à Montréal

Résumé

Cette recherche exploratoire brosse un portrait qualitatif de la situation des personnes lesbiennes, gaies, bisexuelles, trans et queer (LGBTQ+) œuvrant dans le milieu de la culture au Québec. Plus précisément, elle vise à: 1) identifier les réalités des principaux acteurs institutionnels concernés par l'inclusion des personnes LGBTQ+ œuvrant dans le milieu de la culture au Québec; 2) dégager les principaux enjeux rencontrés par les personnes LGBTQ+ œuvrant dans le milieu de la culture au Québec, notamment en ce qui a trait à l'équité, la diversité et l'inclusion (EDI); et 3) émettre des recommandations pour l'élaboration éventuelle d'une recherche brossant le portrait quantitatif de la situation des personnes LGBTQ+ dans le milieu culturel au Québec. Pour ce faire, cette recherche repose sur une démarche méthodologique qualitative déployée en deux phases. Durant la phase 1, nous avons mené 13 entretiens qualitatifs individuels auprès de représentant·e·s d'organisations culturelles. Durant la phase 2, nous avons animé 7 groupes de discussion auprès de 28 artistes LGBTQ+. Les secteurs culturels ciblés dans les deux phases étaient les suivants: audiovisuel, arts de la scène, musique, arts visuels et littérature. D'une part, l'analyse des entretiens individuels révèle que, si la plupart des organisations culturelles rencontrées mènent de nombreuses actions pour promouvoir l'équité, la diversité et l'inclusion auprès de groupes sous-représentés, celles visant la diversité sexuelle et la pluralité des genres (DSPG) restent marginales. D'autre part, l'analyse des groupes de discussion révèle les défis variés auxquels font face les artistes LGBTQ+ au Québec, défis que nous avons réunis en trois thèmes: les rapports et perspectives identitaires, les rapports au milieu culturel et les rapports aux organisations culturelles.

Mots clés: artistes; arts et culture; communautés LGBTQ+; diversité sexuelle; équité, diversité et inclusion; pluralité des genres; Québec.

Table des matières

Introduction	1
Contexte	1
Survol des écrits	1
Objectifs généraux	5
Phase 1: Entretiens auprès de représentant-e-s d'organisations culturelles	6
Objectifs spécifiques	6
Recrutement et portrait des organisations	6
Grille de questions	7
Conduite des entretiens	7
Analyse des entretiens	7
Portrait des actions EDI recensées par les organisations culturelles.....	8
Obstacles potentiels à l'inclusion de la DSPG dans les organisations culturelles.....	13
Résumé de section	19
Phase 2: Groupes de discussion auprès d'artistes LGBTQ+	20
Objectifs spécifiques	20
Recrutement et profils des participant-e-s	20
Grille de questions	21
Conduite des entretiens	22
Analyse des groupes de discussion.....	22
Rapports et perspectives identitaires	22
Rapports au milieu culturel	30
Rapports aux organisations culturelles	39
Résumé de section	48
Discussion	50
Principaux constats.....	50
Constats convergents	51
Champs d'action EDI à considérer	53

Limites de la démarche.....	55
Recommandations pour la recherche	56
Références	57

Introduction

Contexte

Le programme de recherche partenariale québécois *Savoirs sur l'inclusion et l'exclusion des personnes lesbiennes, gaies, bisexuelles, trans et queer* (Blais et al., 2018) a révélé une prévalence élevée d'obstacles rencontrés chez les personnes lesbiennes, gaies, bisexuelles, trans et queer (LGBTQ+) québécoises dans le cours de leur trajectoire socioprofessionnelle. Le milieu de travail constitue un lieu important d'épanouissement personnel et de socialisation pour une majorité de personnes. En revanche, le milieu de travail peut aussi être une source de détresse et d'insécurités lorsque les conditions idéales ne sont pas réunies, notamment pour les personnes LGBTQ+ qui sont plus susceptibles d'être exposées à des formes de discrimination, de harcèlement ou de violence dans leurs milieux de travail (Blais et al., 2022).

Malgré l'importance que peuvent accorder les personnes LGBTQ+ aux arts et à la culture tant sur les plans professionnel que personnel, il n'existe à ce jour aucune étude brossant le portrait des personnes LGBTQ+ œuvrant dans le milieu de la culture au Québec. En effet, le Québec ne dispose pas encore de données sur les formes de discrimination, de violence ou d'iniquité spécifiquement vécues par les personnes LGBTQ+ œuvrant dans le milieu de la culture ainsi que sur les facteurs pouvant participer à leur inclusion ou à leur exclusion socioprofessionnelle. Pour combler ce besoin, ce projet vise à identifier les principaux enjeux touchant l'inclusion des personnes LGBTQ+ œuvrant dans le milieu culturel québécois en mobilisant une série d'acteurs clés organisationnels et individuels.

Survol des écrits

Le secteur culturel est souvent présenté comme un milieu inclusif à la DSPG. Or, les études menées dans les deux dernières décennies auprès des personnes LGBTQ+ œuvrant dans le milieu des arts révèlent un portrait plus complexe (O'Connell, 2012; Boulila, 2015; Christofidou, 2022; Lund, 2022). Menés dans une variété de contextes nationaux, en particulier aux États-Unis et au Royaume-Uni, et à travers une multitude de secteurs, dont la danse (Best, 2021; Kavoura & Rinne, 2022), le théâtre (McCadden, 2015; LeBlanc, 2022), l'audiovisuel (O'Connell, 2012; Badgett et Herman, 2013), la musique (McBride, 2016; Shehadie et The Review Team, 2022) et les arts visuels (Leitch, 2016; Cooper, 2017), les travaux qui composent ce corpus scientifique convergent pour rendre compte des obstacles structurels qui limitent la pleine participation des personnes LGBTQ+ au secteur culturel. Dans le domaine audiovisuel, 16% des acteur-trice-s LGBTQ+ rapportent avoir fait l'objet de discrimination dans les cinq dernières années (Badgett et Herman, 2013). Cette proportion double chez les hommes gais

ou bisexuels d'expression de genre non conforme¹ et chez les personnes trans (Badgett et Herman, 2013). Les formes de discrimination ou de violence prendraient **4 formes principales**: langagière (les commentaires dérogatoires et le mégenrage), sexuelle (le harcèlement et les agressions sexuelles), professionnelle (la diminution des opportunités de travail) et normative (les pratiques et espaces binaires, l'invisibilisation et l'hypervisibilisation; Shehadie et The Review Team, 2022).

Concernant les **violences langagières**, plus de la moitié des interprètes LGBTQ+ disent avoir été témoins de propos hétérosexistes ou cisgenristes sur un plateau de tournage (Badgett et Herman, 2013). Plusieurs personnes non binaires et trans indiquent aussi avoir été mégenrées par l'usage intentionnel et répété d'un mauvais prénom ou pronom et par l'imposition de rôles incongruents avec leur identité de genre (Woodaizk, 2020; Alterio, 2022; Olander, 2022). Les **agressions sexuelles** et le **harcèlement sexuel** représentent également un enjeu important, les personnes LGBTQ+ en étant davantage les cibles comparativement aux personnes hétérosexuelles (The Stage, 2018) et cisgenres (Aftermetoo, 2021; Communitas Consultora, 2021). Au Canada, 88% des personnes trans et non binaires travaillant dans les milieux des arts du spectacle, du film et de la télévision auraient vécu du harcèlement sexuel (Aftermetoo, 2021). Ces violences seraient souvent commises par l'entremise de contacts physiques établis par des mentors issus des milieux éducationnels ou par des membres du personnel enseignant au sein des écoles d'art (Risner, 2002; McCadden, 2015; The Stage, 2018).

Les personnes LGBTQ+ feraient également les frais d'une **discrimination sur le plan professionnel**. L'appartenance aux communautés LGBTQ+, en particulier lorsque celle-ci est présumée sur la base d'une expression de genre jugée non conforme, serait souvent associée à des capacités d'interprétation réduites dans des secteurs comme le cinéma (Badgett et Herman, 2013), le théâtre (O'Connell, 2012; Rummens et Broomfield, 2014; LeBlanc, 2022) et la danse (Best, 2021; Alterio, 2022). Dans ce contexte, tant l'accès aux rôles hétérosexuels ou cisgenres qu'aux rôles LGBTQ+ leur serait limité (O'Connell, 2012; Rummens et Broomfield, 2014). Par exemple, dans l'étude étatsunienne de Badgett et Hernan (2013), menée auprès de personnes LGBTQ+ œuvrant dans le milieu audiovisuel, plus de la moitié (53%) des répondant·e·s ont estimé que les pratiques d'embauche de leur secteur étaient défavorables à la DSPG.

Cette diminution des opportunités professionnelles s'enracinerait plus largement dans des pratiques discriminatoires fondées sur la **normalisation des identités** hétérosexuelles et cisgenres et de la conformité de genre (Ingala, 2018). Les écrits scientifiques font état d'un climat d'exclusion des personnes non binaires et trans qui résulterait de terminologies artistiques binaires (Boulila, 2015; Olander, 2022)

¹ Une expression de genre non conforme désigne les manières d'exprimer son genre (notamment à travers les vêtements, la coiffure, la manière de s'exprimer) qui divergent des normes traditionnelles de genre assignées à leur sexe assigné à la naissance.

de la création de rôles binaires (Woodzick, 2020; Best, 2021; LeBlanc, 2022; Lund, 2022), du maintien d'une pédagogie fondée sur la séparation des genres (Lund, 2022), de l'utilisation de costumes binaires (Best, 2021; Alterio, 2022) et de la disponibilité exclusive de salles de bains et de vestiaires divisés en fonction du genre (Best, 2021; Mandradjieff et Alterowitz, 2022). Cette dichotomie d'ordre genré s'ajoute à la binarité sur le plan de la sexualité qui normaliserait le couplage homme/femme dans des secteurs comme la danse (Boulila, 2015).

En parallèle, la DSPG ferait l'objet d'un double phénomène d'invisibilisation et d'hypervisibilisation dans le milieu des arts. D'un côté, les personnes trans et non binaires seraient les victimes d'un effacement presque complet (Best, 2021; Alterio, 2022; Lund, 2022; Mandradjieff et Alterowitz, 2022), une tendance qui s'apparente à l'expérience des femmes issues de la diversité sexuelle (par ex., femmes lesbiennes, bisexuelles ou pansexuelles). Celles-ci seraient rendues invisibles, car présumées hétérosexuelles (Mozingo, 2005). De l'autre, les hommes issus de la diversité sexuelle (par ex., hommes gais, bisexuels ou pansexuels) seraient placés dans une posture d'hypervisibilité dans certains milieux, comme la danse (Christofidou, 2022) et la chorale (McBride, 2016), l'ensemble des artistes masculins étant de facto imaginés comme étant queers en raison de la prédominance féminine de ces espaces.

Ces attributions normatives s'accompagneraient de conséquences négatives. En raison de leur invisibilisation, les personnes trans et non binaires et les femmes issues de la diversité sexuelle rapportent un sentiment accru d'isolement et d'insécurité (Mozingo, 2005; Best, 2021), une peur de la divulgation de leur identité LGBTQ+ (Boulila, 2015; Best, 2021) ainsi qu'une sous-reconnaissance professionnelle (Mozingo, 2005; Whitson, 2021). En raison de leur hypervisibilité, les hommes issus de la diversité sexuelle font l'objet d'une pression à la conformité de genre par leurs mentors et employeurs qui les obligeraient à se présenter de manière plus masculine (Risner, 2002; McCadden et Wright, 2018; Christofidou, 2022). Au-delà de ces impacts spécifiques, certaines conséquences seraient propres à l'ensemble de la DSPG. Par exemple, le climat d'hostilité et la crainte de répercussions professionnelles négatives pousseraient plusieurs personnes LGBTQ+ à dissimuler leur orientation sexuelle et/ou leur identité de genre (Badgett et Herman, 2013; Rumens et Broomfield, 2014; Shehadie et The Review Team, 2022) ou, encore, à abandonner leur pratique artistique ou professionnelle (Communitas Consultora, 2021; Best, 2022; Alterio, 2022).

Ces formes de discrimination et de violence peuvent être mitigées par la proactivité des organisations culturelles en matière d'équité, de diversité et d'inclusion. Dans la littérature, ces initiatives se répartissent en **3 catégories**: les mesures d'inclusion, les mesures de prévention, ainsi que les mesures de médiation et de réparation. Alors que les deux premières catégories d'initiatives seraient à implanter en amont d'incidents discriminatoires, la troisième devrait être mise en place en aval de ceux-ci (Mozingo, 2005; Best, 2021). Les mesures d'inclusion englobent différentes actions visant à valoriser la participation et le rayonnement des personnes LGBTQ+ au sein des secteurs culturels. Elles comprennent la

création d'espaces ou de groupes réservés aux artistes de la DSPG (Boulila, 2015; Best, 2021; Whitson, 2021), l'offre de mentors LGBTQ+ (Best, 2021), la mise en valeur de modèles artistiques LGBTQ+ (Risner, 2002; Mozingo, 2005; Best, 2021) et la promotion d'une couverture médiatique accrue des artistes non binaires et trans (Mandradjieff et Alterowitzb, 2022). Elles incluent également la débinarisation des secteurs culturels sur le plan du genre, notamment ce qui touche au jargon artistique, à la création et l'attribution des rôles, à l'enseignement artistique, au choix des costumes et à l'architecture des salles de bain et des vestiaires (Risner, 2002; Meredith et al., 2019; Best, 2021; Whitson, 2021; Christofdou, 2022; Lund, 2022; Olander, 2022).

Les initiatives d'inclusion sont complémentaires aux mesures de prévention, dont l'objectif est d'établir des méthodes et pratiques pour réduire les formes de discrimination et de violence. L'adoption de politiques prohibant explicitement la discrimination sur la base de l'orientation sexuelle ainsi que de l'identité, de la modalité ou de l'expression de genre constituerait une action importante en la matière (Risner, 2002; Mozingo, 2005; O'Connell, 2012). Ce genre d'initiative s'arrime à la mise en place de procédés pour le respect des pronoms et des prénoms choisis (Woodzick, 2020), à l'embauche de consultant·e·s artistiques et de professionnel·le·s en EDI informé·e·s quant à la DSPG (Meredith et al., 2019), à la formation du personnel sur les réalités LGBTQ+ (Risner, 2002), ainsi qu'à la diffusion de ressources externes liées à l'orientation sexuelle et à l'identité de genre (Mozingo, 2005).

Cela dit, ces actions organisationnelles ne peuvent pas, à elles seules, prévenir l'ensemble des formes de discrimination et de violence ciblant les personnes LGBTQ+. À la suite d'incidents discriminatoires, des mesures de médiation et de réparation peuvent aider à rétablir un milieu favorable à la pleine participation des personnes LGBTQ+ (Best, 2021). Bien que la littérature sur la DSPG demeure vague à ce sujet, différentes pistes peuvent être glanées dans les écrits portant sur l'égalité des genres en culture. Parmi les initiatives proposées, on retrouve la mise en place d'une instance tierce pour la réception et le traitement de plaintes (Stone, 2020; Aftermetoo, 2021), l'implantation d'une ligne d'appel à ces mêmes fins (Society of London Theatre et UK Theatre; 2018; Mengesha et al., 2019) et l'établissement de standards d'intervention clairs en réponse à chaque type de violence (Stone, 2020; Aftermetoo, 2021).

Plusieurs obstacles entravent cependant l'adoption des mesures d'inclusion, de prévention ou de médiation et de réparation, notamment l'appréhension des milieux culturels à titre de paradis « arc-en-ciel » favorable aux personnes LGBTQ+. En valorisant le milieu des arts comme étant invariablement ouvert à la DSPG, les pratiques discriminatoires qui y subsistent seraient passées sous silence et la lutte contre celles-ci serait rarement jugée prioritaire (Risner, 2002; Badgett et Herman, 2013; Rummens et Broomfield, 2014).

Objectifs généraux

À la lumière de ces constats, ce projet vise **3 objectifs**:

1. identifier les réalités des principaux acteurs institutionnels concernés par l'inclusion des personnes LGBTQ+ œuvrant dans le milieu de la culture au Québec;
2. dégager les principaux enjeux rencontrés par les personnes LGBTQ+ œuvrant dans le milieu de la culture au Québec, notamment en ce qui a trait à l'équité, la diversité et l'inclusion;
3. émettre des recommandations pour l'élaboration éventuelle d'une recherche brossant un portrait quantitatif de la situation des personnes LGBTQ+ dans le milieu culturel au Québec, notamment dans le but de créer un questionnaire intégrant les résultats et recommandations de présent projet.

Phase 1: Entretiens auprès de représentant·e·s d'organisations culturelles

Objectifs spécifiques

La première phase de cette étude repose sur une série de 13 entretiens semi-directifs menés auprès de représentant·e·s d'organisations culturelles québécoises. Cette phase visait **5 objectifs spécifiques**:

- sonder les organisations culturelles afin de connaître leurs activités touchant de près ou de loin à la DSPG;
- comprendre comment s'arriment les enjeux liés à la DSPG aux mandats et orientations des organisations culturelles québécoises;
- situer les activités touchant la DSPG dans le cadre d'initiatives EDI plus vastes;
- dégager les perspectives des organisations culturelles québécoises face aux réalités LGBTQ+ en culture;
- identifier les besoins des organisations culturelles québécoises en matière de DSPG, le cas échéant.

Recrutement et portrait des organisations

Avec l'aide des membres du comité consultatif, l'équipe de recherche a élaboré une liste de 16 organisations culturelles à contacter. Ces organisations ont été identifiées en fonction de leur mandat, avec comme objectif de couvrir l'ensemble des 5 secteurs culturels visés par la présente étude: arts de la scène, arts visuels, littérature, musique et secteur audiovisuel. Pour chaque organisation, l'équipe de recherche a identifié la personne responsable des programmes et/ou des initiatives liées à l'EDI. Ces personnes ont été contactées par courriel afin de les inviter à prendre part à l'étude.

Sur les 16 organisations contactées, **13 organisations culturelles** ont accepté de participer à l'étude². Ces organisations:

- **sont issues de divers secteurs culturels:** arts de la scène (2), arts visuels (2), audiovisuel (1), littérature (2) et intersectoriel (6);

² Nous avons consenti à maintenir l'anonymat des représentant·e·s d'organisations culturelles afin d'assurer leur pleine participation à la présente étude. Afin de réduire les risques d'identification indirecte, les noms des organisations pour lesquelles travaillent ces personnes sont également anonymisés.

- **possèdent différentes structures organisationnelles³**: associations et unions (6), conseils et sociétés (4), réseaux et regroupements (3);
- **répondent à différents mandats**: application de politiques, mise en place de programmes culturels, défense des intérêts et des droits des artistes, mise en réseaux d'organismes, distribution de fonds, etc.;
- **interviennent à différents niveaux**: municipal, régional et/ou provincial.

Grille de questions

Avec l'aide du comité consultatif, l'équipe de recherche a élaboré une grille de questions. Cette grille était composée de **4 principaux thèmes**:

- parcours professionnel de la personne interviewée et nature du poste occupé dans l'organisation culturelle;
- actions EDI mises en place par l'organisation culturelle;
- arrimage des enjeux liés à la DSPG aux mandats et orientations de l'organisation culturelle;
- besoins de l'organisation culturelle en matière de DSPG et perspectives d'avenir.

Conduite des entretiens

Les 13 entretiens individuels ont été menés via la plateforme de visioconférence Zoom durant les mois de février et mars 2023. Avant la tenue de l'entretien, chaque répondant-e devait signer le formulaire de consentement tel qu'approuvé par les *Comités d'éthique de la recherche avec des êtres humains* de l'INRS (certificat CER22-702) et de l'UQAM (certificat #2023-5600). Chacun des entretiens a été conjointement mené par le chercheur principal et 1 auxiliaire de recherche (en alternance). En moyenne, ils ont duré 60 minutes. Au total, 11 répondant-e-s ont accepté que leur entretien soit enregistré (2 ont refusé par souci de confidentialité).

Analyse des entretiens

Tous les entretiens ont fait l'objet d'une prise de notes préliminaire. Les entretiens ayant été enregistrés ont fait l'objet d'une transcription. Les transcriptions ont servi de matériau à une analyse thématique en équipe. Les résultats préliminaires ont été soumis aux membres du comité consultatif afin d'obtenir leurs commentaires et de les intégrer au présent rapport.

³ Comme les personnes interviewées travaillent dans des structures organisationnelles différentes, nous avons opté pour la notion plus englobante d'*organisation culturelle*, à savoir, toute organisation œuvrant à la mise en place de programmes et/ou de politiques culturelles, et ce, peu importe son mode de fonctionnement, son secteur, son mandat ou son niveau d'intervention.

Nous présentons les principaux résultats de notre analyse **en 3 sections**:

- les actions EDI recensées par les organisations culturelles, y compris celles ciblant la DSPG (mais sans s'y limiter);
- les principaux obstacles à l'inclusion de la DSPG dans les activités des organisations culturelles rencontrées;
- les champs d'action potentiels à considérer afin de soutenir ou d'analyser l'inclusion de la DSPG dans l'écosystème culturel québécois.

Portrait des actions EDI recensées par les organisations culturelles

Dans cette section, nous brossons un portrait des actions EDI mises en place par les organisations culturelles rencontrées. À la lumière de nos entretiens, nous dégageons 3 types d'action⁴.

- **Les actions EDI ciblant la DSPG.** Ces actions renvoient à des initiatives, programmes ou mesures visant spécifiquement les communautés LGBTQ+. À ce titre, les enjeux touchant l'orientation sexuelle, l'identité de genre et/ou l'expression de genre y sont considérés de manière directe et intentionnelle.
- **Les actions EDI ciblant des communautés autres que LGBTQ+.** Ces actions renvoient à des initiatives, programmes ou mesures visant spécifiquement des populations ou groupes jugés prioritaires dans les mandats ou orientations d'une organisation culturelle donnée. Selon nos entretiens, ces actions viseraient principalement quatre groupes: les minorités visibles, les femmes, les communautés autochtones et les personnes en situation de handicap⁵. Bien qu'elles ne ciblent pas la DSPG, les personnes LGBTQ+ appartenant à l'un ou plusieurs de ces quatre groupes prioritaires pourraient bénéficier de ces actions EDI ciblées.
- **Les actions EDI à visée universelle.** Ces actions renvoient à des initiatives, programmes ou mesures visant à promouvoir l'EDI de façon holistique, indépendamment des identités ou groupes d'appartenance, de manière à ce qu'elles puissent bénéficier à toute personne. Bien qu'elles ne ciblent pas spécifiquement la DSPG, les actions EDI à visée universelle peuvent être bénéfiques pour les personnes LGBTQ+.

⁴ Les initiatives EDI sont traditionnellement divisées en 2 catégories: les actions ciblées (c.-à-d., celles qui visent des populations, communautés ou groupes spécifiques) et les actions à visée universelle (c.-à-d., celles qui interviennent sur des éléments systémiques de façon holistique, sans viser une population en particulier). Dans ce rapport, nous distinguons de surcroît les actions EDI ciblant la DSPG des actions EDI ciblant d'autres communautés dans le but de répondre aux objectifs de la présente étude portant spécifiquement sur les réalités des artistes LGBTQ+.

⁵ Nous reprenons ici les termes les plus souvent utilisés par les organisations culturelles rencontrées afin de désigner ces groupes, populations ou communautés, et ce, sans nécessairement les entériner. Par ailleurs, ces 4 groupes concordent avec les populations sous-représentées telles qu'identifiées par les organismes subventionnaires fédéraux canadiens.

À titre d'exemple, considérons l'enjeu de l'inclusion de la DSPG lors d'auditions dans le milieu du théâtre:

- une **action EDI ciblant la DSPG** pourrait chercher à conscientiser les responsables d'auditions à l'importance d'inclure des interprètes LGBTQ+ dans des projets touchant directement à la DSPG;
- une **action EDI ciblant d'autres communautés** pourrait viser à établir un seuil minimal requis de personnes racisées à retenir lors des auditions. Même si elles ne visent pas spécifiquement la DSPG, les personnes LGBTQ+ racisées pourraient bénéficier d'une telle action;
- une **action EDI à visée universelle** serait de contraindre les compagnies de théâtre qui reçoivent du financement public à tenir des auditions ouvertes pour attribuer l'ensemble ou une partie des rôles disponibles. Même si elles ne visent pas spécifiquement la DSPG, les personnes LGBTQ+ issues de la relève pourraient bénéficier d'une telle action.

Les trois prochaines sous-sections présentent les principales actions EDI évoquées dans le cadre de nos entretiens par les représentant-e-s d'organisations culturelles rencontré-e-s. Étant donné le caractère exploratoire de cette étude, ces résultats ne peuvent pas être considérés exhaustifs ou représentatifs de l'ensemble des initiatives mises en place par les organisations culturelles québécoises. Ils devraient plutôt être compris comme des pistes de réflexion à considérer dans le cadre d'interventions ou de recherches futures.

Actions EDI ciblant la DSPG

Dans le cadre de nos entretiens, nous avons relevé **5 actions** EDI ciblant spécifiquement la DSPG.

- **Comité consultatif** : une organisation a indiqué avoir mis sur pied un comité consultatif qui, sous la direction du conseil d'administration, vise à identifier les enjeux liés à la DSPG afin d'orienter les activités et prises de décision de l'organisation. Ce comité organise des rencontres avec des artistes LGBTQ+ et, à cet effet, agit à titre d'interface auprès de ces communautés.
- **Sondage** : cette même organisation a, par l'entremise de son comité consultatif, mené un sondage interne afin de brosser un portrait de ses membres LGBTQ+. Ce sondage visait également à produire des données afin d'identifier les réalités ou enjeux vécus par les personnes LGBTQ+ et de dégager des besoins ou pistes d'actions potentiels, le cas échéant (les résultats de cette enquête n'ont pas été diffusés publiquement).
- **Groupes de discussion** : une organisation a mené une série de groupes de discussion auprès d'artistes LGBTQ+ afin de réfléchir à la possibilité d'inscrire

la DSPG dans son mandat et ses orientations (les résultats de cette consultation n'ont pas été diffusés publiquement).

- **Formulaires** : 6 organisations ont modifié leurs formulaires d'adhésion, fiches bottin ou formulaires d'auto-identification pour inclure une pluralité de genres. Par exemple, on aurait offert la possibilité de cocher une troisième catégorie de genre (au-delà des options « homme » et « femme », comme « non binaire » ou « autre »).
- **Outils d'information** : une organisation a ajouté sur son site Web un outil d'information sur la DSPG pour le mettre à la disposition de leurs membres. Cet outil a été conçu par un organisme à but non lucratif québécois œuvrant à la défense des droits des personnes LGBTQ+.

Actions EDI ciblant des communautés autres que LGBTQ+

Les actions EDI ciblant des communautés autres que LGBTQ+ développées par les organisations rencontrées sont multiples. Elles représentent la majorité des actions EDI évoquées dans le cadre de nos entretiens. Nous les regroupons en **3 catégories**.

- **Actions visant à connaître les réalités des membres ou personnes utilisatrices issu-e-s de groupes sous-représentés**: ces actions permettent aux organisations de mieux saisir les enjeux et les barrières vécus par des groupes ciblés dans l'optique d'adapter leurs pratiques et fournir des outils pour y remédier. Ces actions prennent notamment 3 formes.
 - Les **comités consultatifs** identifient des pistes de solution afin de répondre aux besoins de groupes prioritaires. Ceci peut inclure la réduction des barrières en termes de financement, la mise en visibilité de groupes sous-représentés, la sensibilisation du public face aux enjeux d'inclusion et de diversité, l'identification de bonnes pratiques professionnelles ou communicationnelles, etc. Ces comités travaillent habituellement sous la direction du conseil d'administration.
 - Les **démarches de consultation** comprennent un ensemble de processus soutenant la coopération et les échanges entre les organisations et les communautés ciblées, que ce soit de façon sporadique ou plus soutenue. On y retrouve le développement de partenariats avec des réseaux, centres ou organismes externes travaillant spécifiquement auprès de ces communautés (par ex., des organismes culturels pour les personnes sourdes, pour la diaspora haïtienne, pour les femmes).
 - Les **enquêtes** consistent en des sondages ou études ciblant diverses communautés sous-représentées dans le but de comprendre leur

composition, leurs réalités et/ou leurs besoins. Les résultats de ces enquêtes peuvent être réservés à un usage interne ou être diffusés publiquement (auquel cas, ils peuvent alimenter les réflexions et actions d'autres organisations culturelles).

- **Actions visant à augmenter l'inclusion des membres ou personnes utilisatrices issu-e-s de groupes sous-représentés:** ces actions consistent en des mesures ciblées afin de réduire les barrières associées à la participation de populations ciblées aux activités ou programmes d'une organisation donnée. Elles visent souvent l'octroi du financement et la distribution équitable des ressources. Ces actions sont parfois développées sur la base de constats dégagés par un comité consultatif, une démarche de consultation ou une enquête. Elles agissent notamment sur 2 fronts.
 - Des **actions correctives** interviennent en aval afin d'augmenter le financement accordé aux personnes issues de communautés sous-représentées. On y retrouve les quotas et les seuils minimaux, les programmes de subvention réservés à des groupes particuliers et la bonification du financement pour les artistes ou les organisations issues d'un groupe sous-représenté.
 - Des **actions préventives** interviennent en amont afin de mettre en place les conditions nécessaires à l'inclusion et la pleine considération des personnes issues de groupes sous-représentés. On y retrouve les démarches entreprises pour diversifier la composition des jurys (par ex., le fait de réserver certains sièges sur les instances décisionnelles pour atteindre la parité homme-femme) et la modification des critères d'évaluation pour évaluer de façon équitable les projets ou candidatures issus de groupes sous-représentés.
- **Actions visant à sensibiliser le milieu aux diverses réalités des membres ou personnes utilisatrices:** Ces actions sont destinées aux personnes ne faisant pas nécessairement partie de groupes sous-représentés. Elles visent à outiller les personnes œuvrant dans le milieu culturel québécois afin qu'elles comprennent mieux les barrières auxquelles font face les personnes issues de groupes vulnérables ou minorisés et fassent preuve de bienveillance à leur égard dans le cadre de leurs pratiques artistiques, culturelles ou professionnelles. On y retrouve notamment 2 types d'action.
 - Des **tables rondes, ateliers ou séances de formation** peuvent être offerts au milieu culturel afin de favoriser les échanges sur une thématique ou une problématique EDI spécifique. Ces initiatives sont généralement dispensées par des personnes expertes et se tiennent parfois dans le cadre d'événements de plus grande envergure, comme des conférences mensuelles ou des congrès annuels.

- Des **guides de bonnes pratiques** et des **capsules ou documents de sensibilisation** peuvent être offerts aux employé-e-s, membres ou personnes utilisatrices de l'organisation pour encadrer leurs actions ou réflexions face aux questions EDI. Ces outils peuvent être hébergés sur le site Web ou l'intranet de l'organisation.

Actions EDI à visée universelle

Enfin, nous regroupons les actions EDI à visée universelle en **3 catégories thématiques**.

- **Actions en matière de harcèlement, discrimination ou violence:**

- Des **comités dédiés** à ces enjeux ont été instaurés afin de les cibler, de les comprendre et d'y apporter des solutions. Certains comités peuvent y inclure des enjeux liés à la pluralité de genre dans le cadre d'initiatives visant les violences genrées (notamment, auprès des personnes trans et non-binaires).
- Des **sondages et enquêtes** sont menés pour comprendre les enjeux, expériences et besoins des membres quant au harcèlement et à la discrimination. Ces outils peuvent être de portée générale (les membres s'expriment alors sur les enjeux de leur choix) ou cibler un enjeu particulier (par ex., le harcèlement psychologique).
- Des **activités de sensibilisation** sont tenues pour faire connaître au public certains enjeux ou réalités. Elles sont souvent dispensées par des personnes expertes en la matière et prennent diverses formes (par ex., conférences, tables rondes, formations).
- De la **documentation** à propos des enjeux de harcèlement est produite et mise à la disposition des membres. Elle prend la forme de politiques internes, de guides de bonne conduite ou d'informations sur les mécanismes de dénonciation.

- **Actions en matière d'équité dans l'évaluation:**

- Des actions sont entreprises quant à l'**évaluation des projets et candidatures par les jurys et comités** pour s'assurer qu'elle soit faite en bonne et due forme. Elles peuvent inclure la supervision de séances de délibération des jurys, la clarification ou modification de critères d'évaluation ou, encore, la comparaison statistique entre les candidatures reçues et les subventions octroyées.
- Des **évaluateurs ou évaluatrices externes** peuvent également être employés dans le cadre de projets particuliers pour lesquels les membres

du jury ou du comité ne possèdent pas les connaissances ou compétences nécessaires à l'évaluation.

- **Actions en matière de communications:**

- L'**écriture inclusive** est employée dans les communications publiques (infolettres, plateformes en ligne, etc.) de certaines organisations. Une d'entre elles a implanté une politique interne de rédaction inclusive, alors qu'une seconde a intégré l'écriture inclusive à même son code d'éthique.
- Des organisations ont revu leurs pratiques quant aux **pronoms d'usage** dans les communications. Par exemple, une organisation a pris l'initiative de demander les pronoms d'usage dans leur formulaire d'adhésion afin de les indiquer sur les fiches de membres accessibles en ligne. Deux organisations ont revu leurs pratiques en matière de communications auprès des membres ou personnes utilisatrices afin d'y employer les bons pronoms d'usage.

Ainsi, **deux constats** se dégagent de nos entretiens en matière d'actions EDI. D'une part, sans pouvoir attester de leur pertinence ou efficacité, les actions EDI ciblant des communautés autres que LGBTQ+ et les actions EDI à visée universelle seraient assez répandues dans les organisations culturelles rencontrées. Même si ces actions ne visent pas directement la DSPG, certaines personnes LGBTQ+ pourraient tout de même en bénéficier. D'autre part, les actions EDI ciblées pour la DSPG seraient marginales, voire inexistantes, dans la grande majorité des organisations culturelles rencontrées.

Obstacles potentiels à l'inclusion de la DSPG dans les organisations culturelles

Dans cette section, nous identifions **7 facteurs** pouvant expliquer le faible nombre d'actions EDI ciblant la DSPG dans l'écosystème culturel québécois et qui constituent des pistes à explorer pour les recherches ou interventions futures.

La polysémie du concept de « diversité »

À la lumière de nos entretiens, il n'existe aucune définition consensuelle de la notion de « diversité » dans les organisations rencontrées, à savoir ce à quoi la diversité réfère en contexte culturel et ce qu'elle devrait inclure (ou exclure). Cette polysémie s'observe à deux niveaux.

- **Définir la diversité:** lorsque les représentant·e·s d'organisations parlent de « diversité » ou de « diversité culturelle », ils et elles ne parlent pas nécessairement de la même chose. Selon leur mission respective, les

organisations concentrent leurs actions EDI en fonction d'une définition (plus ou moins formalisée) de la diversité. On y retrouve notamment:

- la **diversité sur le plan artistique**, une composante mise de l'avant par des initiatives visant à encourager une multiplicité d'approches, de perspectives et de traditions culturelles, artistiques ou disciplinaires;
 - la **diversité sur le plan territorial**, une composante mise de l'avant par des initiatives visant à encourager les initiatives culturelles en dehors de Montréal ou des grands centres urbains;
 - la **diversité sur le plan identitaire**, une composante mise de l'avant par des initiatives soutenant les communautés ou les populations sous-représentées.
- **Évaluer la diversité**: les démarches visant à situer, identifier et éventuellement évaluer la diversité, notamment dans une optique de distribution équitable des fonds ou lors de l'évaluation des critères d'éligibilité, se déploient à deux niveaux distincts:
 - la **diversité des individus**, où la notion de diversité est conçue comme étant la caractéristique propre à un membre ou une personne utilisatrice (par ex., la considération des profils d'artistes ou des membres d'une équipe de production lors de l'évaluation de dossiers de candidature);
 - la **diversité des œuvres ou projets**, où la notion de diversité est davantage liée à la nature d'un projet artistique, indépendamment de l'identité des personnes qui en sont responsables (par ex., l'analyse esthétique ou thématique d'un projet artistique lors de l'évaluation de dossiers).

L'omission de la DSPG à titre d'enjeu EDI prioritaire

Dans la grande majorité des organisations rencontrées, les personnes LGBTQ+ ne figuraient pas officiellement dans la liste des groupes identifiés comme prioritaires en matière d'EDI. Les actions EDI ciblées visent principalement quatre populations: les femmes, les minorités visibles, les communautés autochtones et les personnes en situation de handicap. Conséquemment, l'omission des communautés LGBTQ+ dans les documents officiels d'une organisation (par ex., dans les orientations stratégiques, règles de programme, rapports annuels) à titre de groupe prioritaire pourrait nuire au développement d'actions ciblées pour la DSPG et compliquer la justification de leur pertinence sur le plan stratégique.

À la lumière de nos entretiens, **4 facteurs** peuvent expliquer pourquoi les personnes LGBTQ+ ne figurent pas parmi les groupes jugés prioritaires dans une organisation culturelle donnée. Selon certain·e·s répondant·e·s:

- on n'aurait jamais pensé à inclure les personnes LGBTQ+ dans les groupes prioritaires identifiés par l'organisation, car les réalités de celles-ci seraient méconnues ou peu visibles;
- on aurait considéré que la DSPG ne fait pas partie de la notion de « diversité » ou de « diversité culturelle »;
- on aurait jugé que la DSPG fait partie de la « diversité » de façon générale, mais qu'elle n'est pas pertinente à considérer en vue du mandat ou de la mission de l'organisation;
- on aurait récemment mis en place de nombreuses actions EDI ciblant d'autres communautés, ce travail de rattrapage rendant difficile l'incorporation de la DSPG à ce stade (mais celle-ci pourrait être considérée dans le futur).

Les croyances face à l'ouverture du milieu culturel à la DSPG

Nos entretiens suggèrent un lien entre les opinions entretenues face à la pertinence d'inclure ou non les communautés LGBTQ+ comme groupe prioritaire en matière d'EDI et les croyances entretenues face à l'ouverture du milieu culturel à la DSPG. À ce sujet, les opinions de nos répondant-e-s divergent.

- **La culture, un milieu ouvert.** Chez certain-e-s répondant-e-s, l'absence d'actions ciblant les personnes LGBTQ+ s'expliquerait par l'ouverture naturelle de l'écosystème culturel québécois à la diversité et à la DSPG de façon plus spécifique. Pour ces répondant-e-s, la grande présence alléguée d'artistes LGBTQ+ en culture en serait la preuve. Conséquemment, on ne voit pas nécessairement le besoin ou la pertinence de développer des actions ciblées pour ces communautés.
- **Le mythe de l'ouverture.** D'autres répondant-e-s ont plutôt rapporté que l'ouverture de l'écosystème culturel québécois à la DSPG, et à la diversité de façon générale, serait un « mythe » persistant, voire une croyance « presque folklorique », pour reprendre certains termes employés. Plutôt, on considère que le milieu de la culture n'est pas si ouvert à la diversité qu'on pourrait le croire, y compris à la DSPG, et que des mesures devraient être adoptées afin de remédier à cette situation.

La méconnaissance des réalités LGBTQ+

L'un des principaux obstacles à l'inclusion de la DSPG en matière d'EDI concernerait la méconnaissance des organisations culturelles à l'égard des réalités LGBTQ+. À une exception près, les organisations rencontrées ne disposaient pas de données leur permettant de brosser un portrait de leurs membres ou personnes utilisatrices s'identifiant aux communautés LGBTQ+. Il devient alors difficile, voire impossible d'identifier les besoins de ces

communautés, voire de comprendre si de tels besoins existent et, le cas échéant, comment y répondre.

Il existerait ainsi un certain **fossé** entre les organisations culturelles et les communautés LGBTQ+. Cependant, les répondant-e-s ne s'entendent pas nécessairement sur les rôles et responsabilités de chacun afin de combler ce fossé.

- D'une part, certain-e-s répondant-e-s considèrent que les personnes LGBTQ+ devraient se sentir à l'aise de communiquer avec les organisations pour exprimer leurs besoins. On souligne que la collecte de témoignages et d'expériences est primordiale pour orienter la mise en place d'études ou d'initiatives ciblées. En ce sens, on estime que les mécanismes de consultation existants sont adéquats et qu'il revient aux personnes LGBTQ+ de les mobiliser à cet effet.
- D'autre part, certain-e-s répondant-e-s considèrent plutôt qu'il reviendrait aux organisations culturelles mêmes de bâtir des ponts auprès des personnes LGBTQ+ pour apprendre à les connaître et pour comprendre leurs besoins. Toutefois, ces organisations ne savent pas vers qui se tourner afin de bâtir ces ponts ou comment s'y prendre. Ceci s'explique entre autres par l'absence, au sein de l'écosystème culturel québécois, de groupes culturels clairement désignés comme étant LGBTQ+ ou d'organisations culturelles abordant spécifiquement les enjeux liés à la DSPG à travers leur mandat (alors que certains interlocuteurs de ce type existent dans le milieu culturel en ce qui a trait à la diversité ethnoculturelle, aux personnes en situation de handicap ou aux femmes).

L'ambivalence face à la collecte de données sur la DSPG

Bien que certaines organisations souhaitent compiler des informations sur la DSPG, elles sont généralement mal à l'aise à l'idée de mener elles-mêmes une telle démarche auprès de leurs membres ou des personnes utilisatrices. Cette ambivalence tient à plusieurs facteurs.

- **Respect de la vie privée.** Nos répondant-e-s ont suggéré que les informations liées à la DSPG sont de nature sensible et confidentielle, notamment car elles relèveraient de la « vie privée ». Cette croyance concerne tout particulièrement les informations liées à l'orientation sexuelle qui ont été caractérisées comme étant de nature privée, contrairement aux informations liées à l'identité ou l'expression de genre qui ont davantage été caractérisées comme étant de nature publique. Conséquemment, certain-e-s répondant-e-s ont exprimé moins comprendre la pertinence de développer des initiatives en lien avec l'orientation sexuelle, cette facette identitaire étant limitée, pour certain-e-s, à la vie personnelle et non professionnelle des membres ou personnes utilisatrices.

- **Pertinence des informations sur l'appartenance à la DSPG.** Certain·e·s répondant·e·s ont exprimé des doutes quant à l'utilité potentielle des données sur la DSPG. Par exemple, des artistes LGBTQ+ peuvent porter des projets sans pour autant y aborder des thématiques liées à la DSPG. Dans ces cas, les organisations hésitent à sonder les membres ou personnes utilisatrices sur leur·s identité·s sans d'abord savoir quand, comment et pourquoi utiliser ces informations.
- **Hésitations quant aux bonnes pratiques à adopter.** Il n'existe pas de consensus sur les meilleurs outils ou stratégies à adopter pour sonder les personnes LGBTQ+ quant à leurs réalités et besoins. Par exemple, les formulaires d'auto-identification ou les sondages invitant les personnes à cocher des cases se révèlent être des mesures controversées. De plus, on ignore quelles questions poser et comment les formuler, ainsi que les éléments qu'il faudrait éventuellement éviter.
- **Légalité des informations demandées.** Certaines organisations ont évoqué l'aspect légal pour expliquer l'absence de collecte de données sur la DSPG. Pour ces répondant·e·s, il n'est pas clair si les lois actuelles en matière de droit du travail permettent la collecte d'informations concernant la vie privée des individus par les organisations, notamment en ce qui a trait à l'orientation sexuelle.

La crainte de poser les mauvaises actions

À travers nos entretiens, nous avons relevé que la mise en place d'actions EDI visant des communautés spécifiques, incluant les personnes LGBTQ+, suscite des craintes face à la possibilité de poser les mauvaises actions ou d'empirer la situation à travers celles-ci. **Trois principales craintes** ont été soulignées à cet égard.

- Une première crainte est celle d'**instrumentaliser** ou de **tokéniser** certaines personnes en les sélectionnant ou sollicitant sur la base de leur identité afin de prendre part à des projets ou siéger sur des instances décisionnelles. Ainsi, on ne veut pas avoir l'air de réduire les artistes à leur identité par opportunisme ou donner l'impression qu'on ne reconnaît pas leur talent ou la qualité de leurs projets.
- Une deuxième crainte concerne la possibilité de **sursolliciter** les personnes issues de communautés sous-représentées. Comme certaines communautés sont moins bien représentées dans le milieu de la culture, ceci peut faire en sorte que les personnes qui y sont associées se retrouvent sur de nombreux comités et ressentent les effets du surmenage.
- Une troisième crainte concerne l'ambivalence à **contraindre** les personnes issues de communautés sous-représentées à endosser le rôle de porte-parole, en tenant pour acquis que celles-ci ont la légitimité de parler au nom de leur·s

groupe-s ou communauté-s d'appartenance, ainsi que les conséquences que ce travail de représentation peut engendrer en termes de réputation.

La conjugaison d'impératifs contradictoires

Finalement, lorsqu'elles développent ou souhaitent développer des actions EDI, les organisations doivent considérer des impératifs provenant d'acteurs diversifiés occupant différentes positions dans l'écosystème culturel québécois ou canadien. Ces impératifs peuvent être difficiles à concilier, car ils sont nombreux et parfois contradictoires.

- **Impératifs sociaux.** Nos répondant-e-s ont dit ressentir l'urgence d'intégrer les questions EDI (ou de poursuivre leur intégration) à même leurs mandats et activités, ces questions faisant désormais partie de « l'air du temps ». Les mouvements *#metoo* et *Black Lives Matter* ont été évoqués afin de souligner l'importance des actions ciblant l'intégration des groupes sous-représentés, marginalisés ou vulnérables. On perçoit ainsi certaines attentes de la part de la population générale à faire preuve de plus de proactivité en matière d'EDI. Cela dit, les organisations culturelles ne savent pas nécessairement quels enjeux ou communautés prioriser et ne connaissent pas toujours les meilleures pratiques à adopter selon les objectifs visés.
- **Impératifs sectoriels.** Les organisations rencontrées ont souligné la présence de certaines résistances face à la mise en place d'actions EDI ciblées en fonction des secteurs culturels visés. Ces résistances viennent de divers acteurs, tels que des employé-e-s, des membres de comité d'évaluation ou, encore, des membres et des personnes utilisatrices. Ces résistances reposeraient sur l'idée selon laquelle les actions EDI ciblées sont inévitables pour les personnes qui ne peuvent pas en bénéficier, car elles pourraient provoquer une limitation d'opportunités professionnelles pour ces dernières. Ces résistances seraient particulièrement prononcées dans les secteurs culturels touchés par la précarité financière et l'instabilité professionnelle.
- **Impératifs organisationnels.** Les organisations sont également limitées dans leurs actions en raison de facteurs propres à leur structure ou à leur fonctionnement interne. D'une part, la mise en place d'actions EDI peut relever des conseils d'administration ou, parfois, de la seule présidence, limitant le pouvoir d'action des autres employé-e-s ou membres de l'organisation. D'autre part, la lourdeur des processus administratifs et bureaucratiques peut présenter des embûches pour les tentatives de changement ou d'adaptation. Par exemple, on indique que, si elle peut paraître anodine, la mise à jour des systèmes informatiques pour assurer des communications inclusives en matière de genre peut prendre plusieurs mois et nécessiter d'importantes ressources humaines, technologiques et financières. En ce sens, les organisations sont aussi confrontées à des ressources limitées (par ex., temps, financement, compétences), ce qui retarde ou rend difficile la mise en place d'actions EDI.

- **Impératifs institutionnels.** Nos répondant-e-s ont rapporté qu'il pouvait être difficile d'implanter des changements en matière d'EDI, car leur organisation n'a pas de pouvoir décisionnel sur les initiatives et orientations d'autres institutions ou parties prenantes (par ex., bailleurs de fonds, diffuseurs, producteurs) ainsi que sur les réglementations relevant de divers paliers gouvernementaux. Par exemple, les organisations doivent composer avec des lois ou règles qui définissent les disciplines artistiques éligibles pour certains concours, ce qui peut réduire leur autonomie dans la mise en place d'actions EDI. À l'inverse, certaines institutions, notamment fédérales, peuvent encourager la mise en place d'actions EDI que les organisations jugent difficiles à appliquer. C'est le cas, par exemple, des bailleurs de fonds qui demandent aux organisations de leur fournir des données sur les profils identitaires de leurs membres ou personnes utilisatrices, des données qui ne sont pas toujours faciles à obtenir pour celles-ci.

En somme, le caractère parfois contradictoire de ces impératifs se traduit par un **sentiment de pouvoir d'action limité** chez la plupart de nos répondant-e-s en matière d'EDI et, notamment, en matière d'actions EDI ciblant la DSPG.

Résumé de section

Nous avons mené 13 entretiens individuels auprès de représentant-e-s d'organisations culturelles au Québec. Nos résultats suggèrent que **la plupart des organisations culturelles rencontrées**:

- mènent de nombreuses actions EDI, incluant des actions ciblées vers des groupes sous-représentés (les minorités ethnoculturelles, les femmes, les communautés autochtones et les personnes en situation de handicap) et des actions à visée universelle, mais leurs actions EDI ciblant la DSPG seraient marginales, voire inexistantes;
- ne possèdent pas de portrait de leurs membres ou personnes utilisatrices LGBTQ+, connaissent peu les réalités de ces communautés et ne disposent pas toujours des informations nécessaires afin d'évaluer leurs besoins, le cas échéant;
- ont exprimé des réticences face à l'idée de colliger elles-mêmes des données liées à la DSPG auprès de leurs membres ou personnes utilisatrices, ce qui s'expliquerait notamment par l'absence de consensus sur les meilleures pratiques à adopter (par ex., sondages, consultations, formulaires d'auto-identification) et les craintes à l'idée de mener les mauvaises actions;
- doivent composer avec de nombreux impératifs sociaux, sectoriels, organisationnels et institutionnels en matière d'EDI qui sont parfois contradictoires, ce qui se traduit par un sentiment de pouvoir d'action limité.

Phase 2: Groupes de discussion auprès d'artistes LGBTQ+

Objectifs spécifiques

La deuxième phase de cette étude repose sur une série de 7 groupes de discussion menés auprès d'artistes LGBTQ+ œuvrant au Québec. Cette phase visait **4 objectifs spécifiques**:

- comprendre les réalités socioprofessionnelles des artistes LGBTQ+ œuvrant au Québec;
- connaître le point de vue des artistes LGBTQ+ face aux programmes, initiatives et mesures mis en place par les organisations culturelles;
- dégager les facteurs pouvant contribuer à l'inclusion ou l'exclusion des artistes LGBTQ+ dans l'écosystème culturel québécois;
- identifier les besoins exprimés par les artistes LGBTQ+ pour assurer leur inclusion socioprofessionnelle, le cas échéant.

Recrutement et profils des participant-e-s

Les participant-e-s potentiel-le-s aux groupes de discussion ont été identifié-e-s par l'entremise du comité consultatif, des organisations culturelles rencontrées lors de la phase 1 et de recherches menées en ligne par les membres de l'équipe. La sélection des participant-e-s s'est faite selon **deux critères**. Toute personne intéressée à participer devait: **a)** s'identifier comme appartenant aux communautés LGBTQ+ et **b)** œuvrer dans un ou plusieurs secteurs culturels québécois à titre d'artiste.

Au total, 130 personnes ont été contactées par courriel. De ce groupe, **28 artistes LGBTQ+** ont pris part aux groupes de discussion. Comme en témoigne le Tableau 1, les profils des participant-e-s varient sur le plan de l'âge, de l'appartenance ethnoculturelle, du genre/de l'identité de genre, de l'orientation sexuelle et de la pratique artistique⁶.

⁶ Étant donné la nature de la présente étude, et pour reconnaître le droit à l'autodétermination de nos participant-e-s, nous n'avons pas colligé de données sociodémographiques via questionnaires. Plutôt, nous avons demandé aux participant-e-s de nous fournir leur propre descriptif identitaire et professionnel, en plus de choisir leur propre pseudonyme. Ces descriptifs ont été regroupés dans le Tableau 1 afin d'offrir un aperçu de notre échantillon sur le plan sociodémographique et professionnel. Ce faisant, le portrait sociodémographique de notre échantillon demeure approximatif.

Tableau 1: Profils autorapportés des participant-e-s aux groupes de discussion

Pseudonyme	Âge	Descriptif identitaire	Descriptif professionnel
Alice	39	femme lesbienne blanche	artiste
Amira	25	femme arabe homosexuelle	secteur de la musique
Antonine	30	lesbienne	musicienne omnipratricienne
Bobby Free	70	homme gai	photographe
Camille	30	femme queer	milieu littéraire et académique
Carine	31	queer	artiste musicale
Étienne	35	homme gai blanc	écrivain et scénariste
Ezra	23	personne transmasculine/non-binaire, blanche	cinéaste
Fatoumata	37	femme noire (non binaire)	artiste visuelle, designer graphique et entrepreneure
Gab	34	genderqueer, blanc-he	artiste
Gustave	62	homme queer blanc	écrivain, auteur et comédien
Jessica R.	27	femme trans	cinéaste
Julien	47	homme gai	milieu théâtral
Keven	35	homme gai blanc	milieu du théâtre
Lela	27	personne queer et non binaire	réalisatrice et scénariste dans les milieux du cinéma et de la balado
Léon	30	personne non binaire blanche	milieu du théâtre
Lily	35	femme queer	artiste en arts de la scène et audiovisuels
Max	21	personne non binaire blanche	artiste émergent
Mireille	32	immigrante de 2e génération, cisgenre, bisexuelle	comédienne et réalisatrice
Mx	37	personne trans non binaire blanche	milieu littéraire
Nicolas	32	homme gai blanc	cinéaste
Pam	33	genderwhat, blanc-he, autiste	artiste-chercheur-e
Pep	38	personne trans féminine noire immigrée	milieu artistique pluridisciplinaire
Sam	34	pansexuelle	artiste de la scène émergente
Sophie	31	femme lesbienne blanche	comédienne
Xavier A.	30	homme gai blanc	auteur et cinéaste
Xavier B.	44	homme gai blanc	comédien
Xela	28	queer, blanc-he	réalisateur·trice et directeur·trice artistique

Grille de questions

Avec l'aide du comité consultatif, l'équipe de recherche a élaboré une grille de questions pour les groupes de discussion. Cette grille était composée de 4 principaux thèmes:

- les parcours socioprofessionnels et artistiques des participant-e-s;
- l'identification des principaux défis rencontrés dans les milieux professionnels ou culturels;
- les opinions face aux programmes, initiatives et mesures mis en place par les organisations culturelles; et

- l'identification de pistes de solution et de perspectives d'avenir.

Conduite des entretiens

Les 7 groupes de discussion ont été menés via la plateforme de visioconférence Zoom durant le mois de juin 2023. Avant la tenue de l'entretien, chaque répondant-e devait signer le formulaire de consentement tel qu'approuvé par les *Comités d'éthique de la recherche avec des êtres humains* de l'INRS (certificat CER22-702) et de l'UQAM (certificat #2023-5600). Chacun des groupes de discussion a été mené en alternance par 2 membres de l'équipe de recherche. En moyenne, les groupes de discussion ont duré 120 minutes et comptaient 4 participant-e-s chacun. Pour participer au groupe de discussion, tout-e participant-e devait consentir à se faire enregistrer.

Analyse des groupes de discussion

Les groupes de discussion ont fait l'objet d'une prise de notes préliminaire et les enregistrements ont fait l'objet d'une retranscription. Les retranscriptions ont servi de matériau à une analyse thématique en équipe. Les résultats préliminaires ont été soumis aux membres du comité consultatif afin d'obtenir leurs commentaires et de les intégrer au présent rapport. Les sections qui suivent présentent les principaux résultats de notre analyse que nous divisons en **3 sections**: **a)** rapports et perspectives identitaires; **b)** rapports au milieu culturel; et **c)** rapports aux organisations culturelles.

Rapports et perspectives identitaires

Dans la première partie des groupes de discussion, nous avons demandé aux participant-e-s de se présenter et d'expliquer la place qu'occupe leur identité dans leurs pratiques artistiques ou professionnelles. La grande majorité des participant-e-s ont exprimé maintenir un rapport positif face à leur orientation sexuelle et/ou identité de genre, mais ce rapport est complexifié par différentes dynamiques au sein de l'écosystème culturel. Si ces artistes voient des avantages à revendiquer leur orientation ou identité de genre, le dévoilement de leur identité peut également amener son lot d'inconvénients. De plus, malgré certaines avancées sur le plan de l'inclusion, les participant-e-s ont unilatéralement tenu à nuancer la croyance répandue voulant que le milieu culturel québécois soit intrinsèquement ouvert à la DSPG. Cette ouverture serait plutôt le reflet d'une tendance, d'une mode ou d'un *hype* dont les personnes LGBTQ+ ne seraient pas toujours les principales bénéficiaires. Ces considérations s'observent notamment dans les débats autour de la légitimité des artistes cishétérosexuel-le-s à aborder, dans la lignée de cet engouement pour la DSPG, des thématiques ou des réalités LGBTQ+ dans leurs projets ou œuvres.

Rapport entre l'identité et la pratique artistique ou professionnelle

La plupart des artistes rencontré-e-s considèrent légitime de revendiquer son orientation sexuelle ou son identité de genre dans le cadre de démarches artistiques et, plus généralement, estiment que les artistes LGBTQ+ ne devraient pas avoir à cacher leur identité. À titre d'artiste, la revendication ou l'intégration de son identité dans le cadre de projets ou de démarches peut être motivée par divers objectifs.

- **Rendre plus visibles les personnes, enjeux et réalités LGBTQ+.** Selon plusieurs participant-e-s, les thématiques ou réalités LGBTQ+ sont encore peu abordées dans les créations ou œuvres culturelles québécoises, notamment en dehors des grands centres urbains, comme Montréal. C'est ce qui a poussé Léon, un artiste établi à Québec, à faire des réalités LGBTQ+ un élément central de sa démarche créative:

[...] au moment où je cherchais un peu des repères, je cherchais une communauté, je la trouvais pas, surtout dans le milieu artistique [...] Je la cherchais partout, ce qui a fait en sorte que j'ai comme eu à un moment donné plus besoin de m'afficher et que mes projets parlent de ça, parce que je sentais qu'il y avait comme un besoin dans la communauté, surtout théâtrale, à Québec.

En ce sens, aborder la DSPG à travers sa pratique artistique est une façon de mettre de l'avant son identité, mais aussi de donner une voix aux communautés LGBTQ+ auxquelles on s'identifie.

- **Changer le regard porté sur la DSPG.** La revendication de son identité peut être faite dans le but de changer les perceptions du public face aux personnes LGBTQ+ parfois teintées de stéréotypes ou de négativité. À ce titre, Xavier exprime vouloir changer la perception du public face à l'industrie de la pornographie gaie à travers les documentaires qu'il réalise:

[...] le sex work, qui était l'un des thèmes centraux à ma pratique, j'arrivais pas à en parler d'une façon qui est juste empowering, positive, puis de montrer, mettons, mon revers de la médaille considérant que je connais... j'invalide pas les autres points de vue plus négatifs ou critiques de cette industrie-là, mais moi j'avais envie de share quelque chose d'autre.

Quant à elle, Sophie revendique fièrement son identité lesbienne à travers ses nombreux projets artistiques visant à changer les perceptions publiques à l'égard de sa communauté:

[...] j'ai comme l'impression que ma mission, présentement, c'est de rendre les lesbiennes cool. Là, je suis sur mon X quand j'essaye de rendre les lesbiennes cool: ça se peut qu'on ait des paillettes, ça peut

*être le fun! On peut se rassembler, on peut être ensemble et être visibles.
Donc c'est ça, je suis là-dedans.*

- **Soutenir une démarche personnelle.** Plusieurs participant-e-s, comme Nicolas, ont mentionné que le fait d'aborder des composantes identitaires dans le cadre de démarches artistiques pouvait les aider à cheminer dans leur identité et explorer diverses formes d'engagement collectif:

[...] La question de l'identité dans mon travail, elle est présente. J'en fais pas une mission, je dois avouer, parce que je pense que c'est pas nécessairement ma responsabilité à titre individuel, mais [...] ça fait partie des choses que j'ai envie d'exprimer dans mon cinéma [...]. Pas systématiquement, mais j'essaye toujours. C'est toujours un peu là, parce que c'est toujours un peu là dans ma tête, dans ma vie, dans mon quotidien, donc nécessairement, ça en fait partie.

- **Créer des liens avec sa communauté.** L'appartenance aux communautés LGBTQ+ peut orienter les choix artistiques et professionnels des artistes vers des formes alternatives d'expression ou d'engagement. Par exemple, des artistes rencontré-e-s se seraient dirigé-e-s vers d'autres styles littéraires, comme la littérature fantaisie, où la déconstruction de normes genrées et de codes sexuels serait plus répandue. Certains acteurs ou dramaturges se seraient orientés spécifiquement vers le théâtre, où les hommes gais seraient historiquement plus présents et mieux acceptés. D'autres artistes se seraient investi-e-s dans des événements organisés par et pour les personnes LGBTQ+, comme le festival Fierté Montréal, afin de se retrouver entre pair-e-s.

En somme, les groupes de discussion ont fait ressortir une diversité de perspectives parmi les participant-e-s quant au rapport entre leur identité et leur pratique artistique. Néanmoins, ce rapport est généralement complexifié par diverses dynamiques au sein de l'écosystème culturel.

Risques liés au dévoilement ou à la revendication de son identité

La majorité des artistes rencontré-e-s s'entendent pour dire que la DSPG devrait être davantage valorisée et incluse en culture. Cependant, on souligne que la revendication ou la valorisation de la DSPG implique que les personnes LGBTQ+ partagent ouvertement leur orientation sexuelle et/ou identité de genre dans le cadre de leurs pratiques ou démarches artistiques. Les personnes LGBTQ+ peuvent hésiter à vouloir partager ouvertement leur identité, car cela peut engendrer des conséquences néfastes pour leur carrière, dont voici des exemples.

- **Être étiqueté-e « LGBTQ+ ».** Le principal risque identifié par les participant-e-s renvoie à la possibilité que le dévoilement de son identité ou le fait de « sortir du placard » puisse les cantonner à une étiquette « LGBTQ+ ». Cette étiquette peut engendrer une plus grande difficulté à obtenir des opportunités, notamment celles qui ne concernent pas les enjeux ou thématiques

spécifiquement liés à la DSPG. Cette tendance à faire rentrer les personnes LGBTQ+ dans un « moule » a largement été discutée par les participant-e-s gays et lesbiennes. À ce titre, Lily, une femme lesbienne, évoque la pression qu'elle a observée chez les hommes gays, notamment dans le secteur des arts de la scène et de la télévision:

[...] je sais pas si vous avez parlé à des garçons homosexuels par rapport à ça, parce que je sais que dans le milieu de la télévision, surtout, eux autres, c'est très différent des femmes. Parce que nous, on est « passing » un peu, si on veut, donc on va faire autre chose. Mais je pense que pour eux, c'est très difficile [...] j'ai entendu de certains acteurs qu'ils trouvent ça difficile parce qu'ils veulent pas se outer parce qu'eux, vraiment, après ça, ils peuvent plus jouer rien d'autre.

Cet enjeu du « moule » auquel les artistes doivent se conformer peut également engendrer des conséquences négatives chez les femmes lesbiennes, particulièrement chez les interprètes, comme l'expliquent Sam et Sophie:

Je suis comédienne, donc être gouine, c'est être gouine toute ta vie, je vais jouer des rôles de gouines toute ma vie peut-être! (Sophie).

[...] on est encore dans cette affaire-là qu'une personne straight peut jouer une personne queer, mais une personne queer peut pas jouer une personne straight. En télé. Mais c'est un peu ça, cette espèce d'idée-là que si tu te out, ben là, tu te rentres dans une boîte où c'est juste ça qu'on va te donner comme rôle (Sam).

Selon les participant-e-s, le milieu culturel exercerait une pression sur les artistes LGBTQ+ pour les inciter à modifier leur expression de genre, voire à dissimuler leur identité de genre et/ou leur orientation sexuelle. Notamment, des artistes œuvrant dans les milieux de la danse et du théâtre ont rapporté que les écoles et milieux de formation encouragent leurs étudiant-e-s à dissimuler des comportements qualifiés de maniérismes, de tics ou de traits considérés comme appartenant au genre opposé afin d'augmenter leur versatilité, désirabilité ou respectabilité. Face à cette pression, des artistes dissimuleraient leur orientation sexuelle et/ou identité de genre, se réorienteraient dans un autre secteur ou discipline (particulièrement en dehors des arts de la scène ou du milieu audiovisuel) ou quitteraient simplement le milieu culturel.

- **Être réduit-e à son identité de genre et/ou orientation sexuelle.** Des participant-e-s ont exprimé des craintes face à la possibilité de ne pas se faire reconnaître en tant qu'artiste à part entière à la suite d'un dévoilement identitaire. Les artistes rencontré-e-s désirent obtenir des opportunités professionnelles ou voir leurs projets évalués sur la base de leur talent et non de leur identité, notamment dans le cadre d'actions EDI ciblées. Ces considérations peuvent éclairer la décision de traiter ou non d'enjeux LGBTQ+

dans des œuvres ou projets ainsi qu'à se prémunir ou non des « cases » d'auto-identification dans les formulaires.

- **Se faire fétichiser à travers son identité.** Similairement, des participant-e-s ont rapporté vouloir éviter d'être les cibles de fétichisation en raison de leur identité, notamment en lien avec les traumatismes socialement associés aux expériences et vécus LGBTQ+. Pour certain-e-s, cette fétichisation impliquerait de se faire célébrer ou réduire à titre de victimes. Par exemple, Fatoumata rapporte avoir vécu de nombreuses expériences négatives en raison de la fétichisation des multiples facettes de son identité, incluant son identité de genre:

J'ai trouvé dans les dernières années que l'intersection de plusieurs éléments de mon identité faisait que je devenais un peu comme un objet tendance et exotique: « Ah wow! Cette personne-là est trans, cette personne-là est noire, cette personne-là est neuroatypique! Ça, là, ça va être pas pire, parce que nous, pour les subventions, les centres d'artistes, ils ont des quotas aussi au niveau de la diversité! » Faque j'ai souvent eu l'impression, puis il y a plusieurs personnes que je connais dans la même situation... on est un peu utilisées à ce niveau-là pour remplir les normes demandées par les subventionnaires.

- **Être la cible de représailles ou de réactions négatives.** Certain-e-s participant-e-s ont exprimé avoir vécu des craintes de représailles ou de réactions négatives de la part de leurs collègues ou de leur entourage professionnel au fil de leur carrière. Même si, selon nos participant-e-s, ces formes frontales ou explicites de discrimination et harcèlement homophobes ou transphobes ne sont pas monnaie courante dans le milieu culturel, elles existeraient toujours et peuvent engendrer des obstacles au partage ou à la revendication de son orientation sexuelle ou identité de genre, particulièrement dans les secteurs à prédominance masculine.

L'écosystème culturel, entre ouverture et *hype*

Selon une majorité de participant-e-s, il y aurait un effet de mode ou de tendance autour de l'inclusion de la DSPG et, de façon plus générale, de groupes sous-représentés ou minoritaires que certain-e-s ont qualifié de *hype*, d'engouement. Cet intérêt du milieu culturel envers la DSPG serait dû à une pression sociale ou institutionnelle vers l'inclusion, mais aussi à une prise de conscience du milieu culturel à l'égard des enjeux et réalités LGBTQ+. Malgré l'apparence d'ouverture du milieu et les bonnes intentions des personnes qui y œuvrent, cet effet de mode amène son lot d'inconvénients et de critiques:

- **Une vision simpliste ou partielle des personnes LGBTQ+:** Des participant-e-s ont rapporté que l'inclusion de la DSPG se limite parfois à la considération d'éléments, d'enjeux ou de caractéristiques qui ne correspondent pas toujours aux expériences vécues par les personnes LGBTQ+ et à la complexité de leurs perspectives. Par exemple, des

participant-e-s ont rapporté s'être fait refuser une opportunité ou du financement parce que le projet soumis ne cadrerait pas avec ce que les personnes en poste décisionnel voulaient entendre ou voir à propos des personnes LGBTQ+.

C'est comme si, finalement, la culture mainstream décide que « tel élément est intéressant, tel élément on le veut, tel élément on le veut », mais sans comme prendre en compte [...] que ce sont des individus puis des réalités complexes puis nuancées, puis que ça prend plus de temps et d'énergie que de sélectionner des éléments « sur le tas » (Léon).

Cette vision limitée et sélective de la DSPG peut mener à des situations où les personnes LGBTQ+ ne sont pas considérées comme des représentantes légitimes ou socialement acceptables de leur groupe ou communauté. À cet effet, Jessica rapporte: « Je me suis déjà fait dire, pendant une audition, que j'avais pas l'air assez trans pour avoir le rôle ».

- **Un accent placé sur l'identité et non sur le mérite.** Le *hype* de l'inclusion de la diversité peut avoir comme effet pervers de donner l'impression aux personnes LGBTQ+ d'avoir été sélectionnées ou financées sur la base de leur identité et non en raison de la qualité de leur œuvre, création ou projet. Ceci peut semer le doute chez les personnes LGBTQ+, notamment celles bénéficiant d'actions EDI ciblées, quant au mérite de leurs idées, démarches ou pratiques. Les artistes LGBTQ+ peuvent alors se trouver face à un dilemme: même si on peut avoir des réticences à révéler son identité, on estime que cela augmente ses chances d'obtenir du financement ou d'être sélectionné-e dans le cadre d'un projet. Par exemple, Keven évoque un épisode où un tel dilemme s'est présenté:

J'ai aidé récemment des créatrices trans qui étaient comme dans un grand désarroi de le nommer dans leur demande de financement ou de pas le nommer, puis savoir que ça va les aider de le nommer, mais en même temps, qui font comme « Mais c'est pas tant ça qu'on veut mettre de l'avant ».

- **Un climat de compétition entre membres de groupes sous-représentés.** Les personnes LGBTQ+ ne bénéficieraient pas toutes également de l'engouement face à l'inclusion de la diversité, particulièrement en ce qui a trait aux actions EDI ciblées. Ceci engendrerait un climat de compétition entre membres de divers groupes sous-représentés en culture face auquel certain-e-s participant-e-s ont exprimé un malaise ou un inconfort. À ce titre, les formulaires d'auto-identification peuvent créer des malaises chez certain-e-s artistes, comme Jessica qui se demande si elle fait partie de « la bonne sorte de minorité »:

[...] il y a beaucoup d'endroits où il n'y a pas de mention de minorité sexuelle ou de genre, alors que j'en vois encore aujourd'hui, de la discrimination sexuelle et de genre. Donc il y a beaucoup d'endroits où j'étais pas la bonne sorte de minorité, puis dans des espaces qui étaient réservés aux minorités, j'en faisais pas assez partie.

Malgré ces inconvénients ou critiques, la sensibilité accrue du milieu culturel à l'inclusion de la DSPG, entre autres formes de diversité, amènerait au moins **deux avantages**. D'une part, les participant·e·s s'entendent généralement sur le fait que le milieu culturel serait de plus en plus ouvert à ce que les artistes y abordent des thématiques ou réalités liées à la DSPG. Bien que celles-ci puissent encore être abordées de façon maladroite ou stéréotypée, notamment par les personnes qui n'appartiennent pas aux communautés LGBTQ+, elles peuvent tout de même mener vers une plus grande variété de perspectives et réalités. D'autre part, plusieurs participant·e·s ont reconnu que les artistes LGBTQ+ obtiennent plus facilement du financement qu'auparavant, un élément jugé crucial pour faire rayonner des formes artistiques ou culturelles qui, selon nos participant·e·s, auraient été historiquement dévaluées ou ignorées par les institutions culturelles et bailleurs de fonds.

En somme, les artistes rencontré·e·s s'entendent pour dire que l'écosystème culturel québécois est de plus en plus préoccupé par les questions EDI. Toutefois, cette tendance constituerait un effet de mode, un *hype* qui engendre à la fois des opportunités et des difficultés pour les personnes LGBTQ+. Ces opportunités et difficultés affectent les personnes LGBTQ+ de différentes façons et avec diverses conséquences.

Aborder la DSPG en culture: une question de légitimité

Face à l'engouement de l'inclusion de la diversité en culture, les artistes rencontré·e·s estiment généralement que la DSPG est devenue un thème plus visible et socialement accepté, ce dont on se réjouit. Toutefois, on ne s'entend pas nécessairement à savoir qui possède la légitimité d'aborder les thématiques relatives à la DSPG. Nos groupes de discussion ont été marqués par des débats à savoir si les artistes cishétérosexuel·le·s ont la légitimité d'aborder ces thématiques ou si celles-ci doivent être la chasse gardée des artistes LGBTQ+. À ce propos, les discussions s'articulent autour de deux points de tension.

- **Des représentations nocives des personnes LGBTQ+.** D'une part, certain·e·s participant·e·s ont souligné la façon parfois maladroite ou naïve dont les artistes cishétérosexuel·le·s abordent les thématiques ou réalités LGBTQ+ dans leurs projets, créations ou œuvres. Malgré la présence de bonnes intentions, des participant·e·s estiment qu'il serait difficile, voire impossible, de comprendre pleinement les réalités d'une communauté ou d'un groupe dont on ne fait pas partie. Des participant·e·s, comme Nicolas, ont exprimé des craintes face à la tendance grandissante des personnes cishétérosexuelles à traiter d'enjeux liés à la DSPG:

[...] ça me fait peur; ça me fait peur parce que c'est à la mode, en fait. Si c'était pas à la mode, ça me dérangerait pas, mais là c'est comme à la mode d'être edgy, de proposer de la marginalité.

Toutefois, Nicolas précise que le problème n'est pas nécessairement le fait que des personnes cishétérosexuelles parlent de thématiques LGBTQ+ en soi,

mais la manière dont ces thématiques sont abordées et les raisons qui poussent les artistes cishétérosexuelles à les intégrer dans leurs démarches. Cette idée a été soulevée par d'autres participant·e·s, dont Max:

Ça dépend comment tu l'amènes, ça dépend comment ça sort. Moi, ce que j'ai pas beaucoup aimé quand j'étais jeune, c'est qu'il y a beaucoup de livres sur des hommes gais qui sont écrits par des femmes straight parce que c'est un objet de fétiche [...] Donc je sais pas, moi je pense que c'est juste, ça dépend des intentions de tout le monde, mais comment tu règles ça?

- **L'importance de la représentation LGBTQ+.** D'autre part, certain·e·s participant·e·s considèrent important que les thématiques liées à la DSPG soient abordées par les personnes LGBTQ+, notamment en raison de leur sous-représentation dans le milieu culturel. Malgré la visibilité grandissante des enjeux liés à la DSPG dans les œuvres culturelles ou artistiques, les artistes LGBTQ+ auraient toujours de la difficulté à s'établir de façon pérenne dans l'écosystème culturel. Comme en témoignent les propos de Léon, certain·e·s estiment qu'il faudrait prioriser les personnes LGBTQ+ afin qu'elles puissent raconter leurs propres histoires, jusqu'à ce qu'on atteigne un seuil satisfaisant de représentation:

[...] le jour où on aura vraiment atteint cet équilibre-là, où il y aura assez de visibilité puis de représentativité pour qu'on puisse se permettre de rebrasser les cartes, puis que tout le monde fasse mille affaires – c'est juste qu'il y a un historique de mauvaise représentativité [...], donc on peut comme pas passer par-dessus cette affaire-là tant qu'il y a pas d'équilibre qui se crée, j'ai l'impression.

Face à cette visée de représentation, les participant·e·s demeurent néanmoins conscient·e·s du risque de tomber dans une logique de cantonnement. Si les personnes cishétérosexuelles ne peuvent pas aborder les thématiques liées à la DSPG, ceci pourrait avoir comme conséquences de limiter les personnes LGBTQ+ à ce créneau ou, par la même logique, d'empêcher les personnes LGBTQ+ de développer des projets, de jouer des rôles ou de raconter des histoires impliquant des thématiques ou réalités cishétérosexuelles. Pour Carine, ce cloisonnement serait problématique, car les démarches créatives, notamment dans les arts de la scène, consisteraient à se mettre dans la peau de différents personnages et à incarner des vécus qui ne sont pas toujours les nôtres:

[...] je pense qu'on n'a pas le choix non plus de passer par l'étape de [jouer nous-mêmes les rôles LGBTQ+]. Mais ultimement, mon espoir, ça serait que les hétéros jouent des rôles de gais, que les lesbiennes jouent des rôles de whatever, que tout ça soit décroïsonné, mais sans glisser dans le piège d'encore être invisibilisée puis d'être pas choisie dans les castings.

En somme, si la visibilité grandissante de la DSPG en culture est considérée comme un élément positif, la question de la légitimité à aborder ces enjeux

demeure complexe et non consensuelle. Cela dit, la majorité des participant·e·s soulignent l'importance d'inclure les perspectives des personnes concernées dans les projets ou démarches portant sur les réalités LGBTQ+.

Cette première section illustre comment les participant·e·s rencontré·e·s entretiennent des rapports complexes à leur identité et à la place que celle-ci occupe dans leur démarche artistique ou créative. Bien que la grande majorité de ces artistes entretiennent un rapport positif face à leur orientation sexuelle et/ou identité de genre, nos groupes de discussion suggèrent que le rapport à l'identité est fortement marqué par des dynamiques de l'écosystème culturel et, notamment, par les actions EDI ciblées que ce dernier met en place.

Rapports au milieu culturel

Lors des groupes de discussion, nous avons demandé aux participant·e·s de nous parler de leurs trajectoires et expériences socioprofessionnelles à titre d'artistes LGBTQ+ œuvrant dans le milieu de la culture. Nous nous intéressions particulièrement aux facteurs pouvant faciliter ou entraver l'inclusion des personnes LGBTQ+ dans leur milieu socioprofessionnel. De façon générale, les participant·e·s ont dit partager des expériences et relations professionnelles somme toute assez positives, rapportant peu de cas de harcèlement, d'intimidation ou de violence à caractère explicitement homophobe ou transphobe⁷. Si les artistes rencontré·e·s nous ont fait part de certaines critiques à l'égard de leurs milieux respectifs, notamment dans leur propension à reproduire des formes de vulnérabilité ou d'iniquité, les discussions se sont principalement orientées vers l'enjeu des diffuseurs ainsi que des jurys et comités d'évaluation.

Les obstacles liés à l'environnement ou au milieu de travail

La majorité des participant·e·s ont rapporté entretenir des relations socioprofessionnelles avec des collègues, des supérieur·e·s et/ou des membres d'équipe sur une base quotidienne ou hebdomadaire. Étant donné la diversité des profils d'artistes et de secteurs, les expériences dans l'environnement de travail immédiat sont très variées, mais peuvent révéler des obstacles communs à l'inclusion socioprofessionnelle des personnes LGBTQ+ et des formes de

⁷ Évidemment, ceci ne signifie en aucun cas que ce genre d'expériences ne se produit pas dans le milieu de la culture. Cette recherche étant exploratoire, les propos rapportés par nos participant·e·s ne sont pas nécessairement représentatifs de l'ensemble des expériences vécues par les artistes LGBTQ+ au Québec. Qui plus est, il serait tout à fait compréhensible que les personnes ayant vécu du harcèlement, de l'intimidation ou de la violence à caractère homophobe ou transphobe n'aient pas eu envie de partager leurs expériences dans le cadre d'un groupe de discussion composé de personnes qu'elles ne connaissaient pas.

discrimination à leur égard. Nous dégageons **trois principaux constats** en lien à l'environnement de travail immédiat.

- **Les secteurs culturels ne seraient pas également ouverts à la DSPG.** Plusieurs participant-e-s ont rapporté que les différents secteurs culturels ou disciplines artistiques ne sont pas uniformément accueillants des personnes LGBTQ+. Selon les artistes rencontré-e-s, les arts de la scène seraient le secteur où les personnes LGBTQ+ sont les mieux accueillies, malgré certains défis qui y subsistent. L'une des raisons expliquant l'ouverture des arts de la scène à la DSPG serait la présence importante d'artistes LGBTQ+ qui œuvrent dans ce secteur, notamment ceux et celles qui occupent des postes décisionnels. Selon Julien, c'est le cas du milieu du théâtre qui, selon lui, est somme toute assez ouvert à l'homosexualité:

Je dirais, moi quand j'ai commencé, à la fin des années 90, si je parle vraiment du milieu du théâtre et de la dramaturgie, on était vraiment dans une espèce d'héritage où tous les gros noms, à peu près, étaient des hommes gais [...] Et à l'époque, quand on arrivait et qu'on était un jeune auteur avec une voix clairement homosexuelle, c'était perçu comme un avantage concurrentiel, j'oserais dire.

Un constat semblable a été tiré par les artistes œuvrant dans le secteur de la musique qui abriterait une importante communauté LGBTQ+. Ce secteur serait relativement ouvert à la DSPG, même si, selon les participant-e-s, les personnes LGBTQ+ y occuperaient, encore à ce jour, rarement des postes décisionnels et évolueraient dans des structures cishétéronormatives:

On dit souvent que quand on rencontre un musicien, il y a une chance sur deux qu'il soit gai, et gai dans le sens général, LGBTQ+. Il y a quand même beaucoup de monde qui font partie de la communauté dans la musique, mais pour avoir eu beaucoup de conversations, je pense qu'il y a des fondements [note: des organisations culturelles et de l'industrie musicale] qui sont pas gais (Amira).

Autant je dis « les labels sont des structures patriarcales vraiment problématiques », autant au sein des labels, il y a plein de diversité! Il y a des personnes issues de la diversité, il y a des personnes qui me soutiennent, il y a des personnes qui sont vraiment contents et contentes de voir des personnes de la diversité de genre arriver dans le hip-hop (Carine).

Quant au secteur littéraire, il serait de plus en plus ouvert à l'inclusion de la DSPG, malgré la présence d'obstacles persistants. Durant sa longue carrière artistique, Gustave raconte avoir essuyé, à l'époque, de nombreux refus de maisons d'édition qui ne souhaitaient pas publier des œuvres abordant l'intimité entre hommes. De son côté, Camille explique que, pour elle, les formes de discrimination qu'elle rencontre aujourd'hui renvoient surtout au fait qu'elle est une femme écrivaine et non une personne queer, une facette identitaire qui serait plutôt célébrée:

Mais le milieu de l'édition, du livre, est assez – mais récemment – queer. Moi, personnellement, j'ai vécu beaucoup plus de problèmes d'enjeux misogynes qu'homophobes [...] je sens que c'est pas un problème, voire c'est parfois célébré, le fait que je sois queer.

Toutefois, l'inclusion des personnes LGBTQ+ dans le secteur de l'audiovisuel, notamment en télévision et en cinéma, ferait face à beaucoup plus de résistance. Selon nos participant·e·s, les artistes ou artisan·e·s qui œuvrent dans ces secteurs feraient face à plus d'embûches et de discrimination. Pour Étienne, le milieu de la télévision en particulier accuserait un retard face à aux autres secteurs culturels:

Je pense que les arts de la scène sont beaucoup plus ouverts; la littérature est en train de s'ouvrir depuis dix, quinze ans aussi. Je pense que la télé est très en retard. Il y a beaucoup de maladroites envers les personnes LGBTQ+, des choses qu'on oublie de considérer.

- **Les environnements de travail peuvent être une source de vulnérabilités ou d'iniquités.** Certain·e·s participant·e·s ont rapporté avoir vécu ou observé des formes d'iniquité subtiles ou implicites dans leur environnement de travail respectif. Par exemple, des critiques ont été soulevées quant au caractère exclusif des infrastructures professionnelles ou dans les lieux de diffusion, par exemple l'absence de toilettes non genrées. D'autres participant·e·s ont fait part de l'existence de situations de *deux poids, deux mesures* entre les personnes LGBTQ+ et leurs homologues cishétérosexuel·le·s ou, encore, entre les hommes et les femmes. Dans cette optique, Keven raconte que les personnes LGBTQ+ seraient tenues à des standards de performance plus élevés et auraient moins droit à l'erreur:

Sur des plateaux de tournage, des hommes hétéros qui savent à peu près leur texte puis qui l'improvisent un peu, c'est comme cool, mais si t'es gai, faut que tu le saches en crise, ton texte, et que tu sois crissement rigoureux. Il y a vraiment un double standard. On est constamment dans une hyperperformativité, on a une pression de performance hallucinante.

Parfois, le sentiment de vulnérabilité peut, au contraire, découler d'initiatives visant à inclure les personnes LGBTQ+ sans pour autant que ces initiatives soient adaptées à leurs besoins ou réalités. Par exemple, certains milieux de travail ou secteurs culturels invitent les personnes LGBTQ+ à partager leurs expériences afin de signaler leur ouverture à la DSPG à titre d'alliés. C'est le cas d'Étienne, écrivain et scénariste, qui a été invité par son milieu à partager ses expériences dans une visée de sensibilisation en contexte scolaire, ce qui a engendré des dérapages:

[...] on me demande de parler de mon parcours professionnel et personnel, de l'absence de confiance en moi que j'avais, du rapport trouble que j'avais avec l'homosexualité quand j'étais plus jeune, et d'autres éléments qui me rendaient très vulnérable. Donc on veut ma vulnérabilité, on veut mon histoire, mais quand ça chahute un peu dans

la salle – ce sont des ados, ils ont le droit d'avoir leurs réactions d'adolescents – les profs n'intervenaient pas.

Comme l'explique Léon, malgré de bonnes intentions, ce genre d'invitation visant l'éducation ou la sensibilisation est rarement accompagné de protections adéquates pour les personnes LGBTQ+ qu'on invite à se dévoiler, et ces initiatives peuvent accroître les vulnérabilités en plus de constituer une forme de fardeau supplémentaire au travail culturel ou artistique principal:

[...] c'est bien de vouloir mettre de l'avant les personnes trans puis de parler de leur expérience, mais après, il faut comme être prêt à les soutenir et à les protéger [...] Je pense que les institutions, à partir du moment où elles choisissent de devenir des alliés ou de se présenter comme des alliés, ben il faut qu'ils assument le rôle jusqu'au bout et qu'ils soutiennent puis qu'ils assurent la protection de ces personnes-là. Chose qui est pas nécessairement, selon mon expérience, rendue à arriver.

Malgré le caractère éclectique et fragmentaire des exemples évoqués dans nos groupes de discussion quant à l'environnement de travail immédiat, les témoignages recueillis traduisent un sentiment d'insécurité ou de vulnérabilité vécu par plusieurs artistes LGBTQ+ qui s'ajoutent au sentiment de précarité préexistant dans le milieu culturel, notamment au sein de la relève artistique.

- **L'autonomie comme stratégie d'adaptation.** Face aux iniquités ou vulnérabilités vécues dans l'environnement de travail, plusieurs participant·e·s ont décidé de devenir leurs propres patron·ne·s. Ces stratégies d'adaptation permettent de choisir ses propres projets et d'intégrer des équipes composées de personnes avec lesquelles on souhaite s'entourer. Ces stratégies peuvent prendre plusieurs formes, comme la fondation de sa propre compagnie artistique ou l'écriture de ses propres textes, comme l'indique Sam:

Moi, c'est pour ça que j'ai commencé à écrire mes propres affaires, en fait. C'est pour ça que j'ai développé ma compagnie de théâtre et j'écris mes propres trucs, parce que j'étais comme tannée que le monde soit comme ben mélangé d'où me mettre puis dans quoi je rentre, puis là t'es pas assez ça, mais t'es comme trop ça. Donc là j'écris mes personnages, donc ils ont l'air de ce que j'ai envie qu'ils aient l'air.

Ainsi, certain·e·s participant·e·s rapportent avoir créé leurs propres postes dans le but de se doter d'un plus grand pouvoir décisionnel, d'une plus grande liberté artistique ou d'une plus grande autonomie professionnelle. C'est le cas, par exemple, de Keven qui est devenu metteur en scène, de Camille qui est devenue éditrice ou de Nicolas qui est devenu réalisateur.

Malgré la présence d'embûches, les expériences rapportées par les participant·e·s face à leur environnement de travail sont généralement positives. Selon les artistes LGBTQ+ rencontré·e·s, le milieu de la culture serait de plus en plus ouvert et inclusif, même si certaines différences sectorielles perdurent. Les discussions entre participant·e·s suggèrent que, si des enjeux de discrimination

existent et peuvent poser des barrières considérables aux artistes LGBTQ+, ces enjeux n'émaneraient pas systématiquement de l'environnement de travail immédiat. Ces enjeux résulteraient plutôt de dynamiques structurelles complexes propres à l'écosystème culturel et aux acteurs qui le composent, notamment les personnes occupant des postes décisionnels ou de pouvoir.

Les logiques des diffuseurs et des publics

L'un des principaux obstacles à l'inclusion des personnes LGBTQ+ en culture que nos participant-e-s ont identifiés concerne la faible place accordée aux thématiques et réalités LGBTQ+ dans les œuvres artistiques et produits culturels. Selon nos participant-e-s, les diffuseurs québécois sont confrontés à un milieu compétitif où l'offre culturelle serait plus élevée que la demande chez les publics. Ainsi, ceux-ci doivent être sélectifs ou conservateurs dans les projets ou thématiques qu'ils choisissent de diffuser, ce qui aurait comme résultat qu'on délaisserait les propositions jugées plus marginales ou alternatives, incluant les œuvres ou perspectives LGBTQ+.

- **Les conceptions des publics face à la DSPG.** Les diffuseurs accorderaient une grande importance aux conceptions, préférences et attitudes (réelles ou projetées) des publics québécois dans la sélection des projets ou œuvres à financer ou à sélectionner. Autrement dit, on favoriserait les thématiques qui risquent de plaire le plus aux publics ainsi qu'au plus grand nombre de personnes. À ce titre, des participant-e-s ont rappelé que le succès populaire ou commercial, qu'il s'agisse des cotes d'écoute, du nombre de spectateurs projetés ou du nombre de copies vendues, détermine souvent si un financement sera obtenu. Conséquemment, les diffuseurs vont opérer des choix jugés sécuritaires afin de ne pas prendre de risques, comme en témoignent les propos de Keven et de Sam:

Le diffuseur se fait toujours le porte-parole de monsieur madame tout le monde, et monsieur madame tout le monde, c'est une majorité blanche, cis, hétérosexuelle. Donc tous les projets sont adressés à ces personnes-là. Est-ce que projet-là, cet acteur-là, cette actrice-là, va plaire à un tronc commun cishétéronormatif? (Keven).

[...] on fait de la télévision pour plaire à ces petits messieurs et ces petites mesdames straight de banlieue là, donc on fait tout le temps un peu la même affaire, parce que si on risque trop, ben là, on perd de l'argent. Donc c'est complexe, parce qu'il y a un désir de faire changer le public, mais comment tu vas changer le public en télévision? C'est dur (Sam).

Dans certains cas, ces choix ne se répercutent pas dans l'inclusion de personnages ou d'enjeux LGBTQ+ en tant que tels, mais sur la façon dont sont racontées certaines thématiques ou expériences liées à la DSPG. À ce titre, Gustave donne l'exemple d'éditeurs qui lui ont demandé de couper des scènes d'intimité entre personnages LGBTQ+, car « il ne fallait pas que ça dérange trop les gens ». Quant à lui, Xavier note que les diffuseurs peuvent craindre

d'offenser les publics LGBTQ+, traduisant la difficulté de ménager les attentes de diverses communautés et de trouver un consensus:

[...] aujourd'hui, c'est difficile de pas être prisonnier [...] tout ce que tu fais, [ça doit être] comme bon pour tout le monde. Je trouve ça dur, et je pense qu'il manque de projets qui sont super queers mais qui sont vraiment hardcore et radicaux, puis qu'en même temps, ça se met qu'il y a des gens queers qui sont pas d'accord.

Selon certain·e·s participant·e·s, les diffuseurs publics et privés ne gèreraient pas les appréhensions face aux réactions des publics de la même manière, mais ont exprimé des expériences contradictoires à cet effet. Pour certain·e·s, les diffuseurs publics disposeraient de plus de liberté dans le choix des thématiques, car ils n'auraient pas à répondre directement aux attentes du grand public, contrairement aux diffuseurs privés qui seraient dépendants de leurs annonceurs. En ce sens, les diffuseurs publics seraient davantage ouverts à l'expérimentation et à la prise de risques. Pour d'autres, les diffuseurs publics disposeraient de critères et des lignes idéologiques plus stricts, contrairement aux diffuseurs privés qui disposeraient d'un pouvoir discrétionnaire plus élevé. Malgré l'absence de consensus, les participant·e·s s'entendent sur le rôle central des diffuseurs dans la sélection de sujets ou thématiques jugés alternatifs ou nichés, dans lesquels on inscrirait les thématiques LGBTQ+.

- **L'invisibilité des auteur·trice·s LGBTQ+.** Selon des participant·e·s, certains secteurs, dont ceux de la télévision et du cinéma, auraient moins tendance à embaucher des auteur·trice·s LGBTQ+. Ceci ferait en sorte que les personnes LGBTQ+ n'auraient pas souvent l'occasion de parler de leurs propres réalités ou de raconter leurs propres expériences. Pour Sam, lorsqu'il est question de DSPG, il est important de donner la parole aux personnes que ces réalités concernent:

Quand t'es auteur, en général, t'écris ce que tu connais, ou ce qui est proche de toi. Donc si t'as juste des auteurs straights, ben tu avois des textes straights; je veux dire, c'est normal, ils peuvent pas écrire un texte sur une grande communauté queer, le chosen family, puis le queer joy, si tu l'as jamais vécu. Si tu sais pas c'est quoi, même si on t'en parle, comment tu peux vraiment transmettre ça?

- **Les biais des agences.** Selon les participant·e·s œuvrant dans les arts de la scène ou dans le secteur audiovisuel, les agences de casting accepteraient rarement de signer des interprètes ouvertement LGBTQ+ ou qui ne se conforment pas aux codes traditionnels de la masculinité ou de la féminité. Cette réticence expliquerait en partie pourquoi il y a peu de vedettes LGBTQ+ au Québec et, ultimement, peu de rôles LGBTQ+ à l'écran. Comme cinéaste, Nicolas explique cette relation de cause à effet en abordant ses difficultés à trouver des interprètes LGBTQ+:

[...] je le trouve pas, mon acteur, parce qu'il est pas dans les agences. Parce que les agences le prennent pas, ce gars-là, parce que quand il sort de l'école [...] on lui dit « Soit plus masculin! » [...] Donc après ça, t'as des agences de casting puis des agents d'artistes qui se disent la même affaire, donc il y en a pas, dans leur bottin, des gens qui ont une forme de marginalité apparente, c'est quand même vraiment plus difficile.

- **Des représentations LGBTQ+ peu nombreuses et stéréotypées.** Le résultat de tous ces facteurs serait que les représentations et le contenu LGBTQ+, à l'écran tout particulièrement, sont peu nombreux et stéréotypés. Les rôles LGBTQ+ mis en scène sont souvent secondaires ou réduits à des personnages de figuration. À ce titre, Jessica raconte une expérience particulièrement choquante sur un plateau de télévision qui désirait inclure une personne trans dans son casting:

[...] j'ai eu [une offre] non rémunérée, dans laquelle j'avais pas le droit de parole, pas le droit d'intervenir, pas le droit de rien dire, pas le droit de rien faire [...] Donc je annule tous mes autres plans pour ne pas travailler et être présente pour qu'eux autres, après coup, soient capables de dire qu'il y avait une personne trans sur le plateau.

Par ailleurs, selon certain·e·s participant·e·s, les histoires mettant en scène des personnages LGBTQ+ à l'écran seraient trop souvent tragiques, perpétuant l'idée d'un mal-être intrinsèque chez les personnes LGBTQ+. Certain·e·s ont exprimé l'importance de présenter des personnages LGBTQ+ plus heureux ou épanouis, notamment dans le but de rappeler que la joie et le bonheur font partie de la vie des personnes LGBTQ+ et de leurs communautés. Les enjeux de représentation à l'écran s'inscriraient sur un spectre: d'un côté, les personnages LGBTQ+ seraient très stéréotypés et réducteurs; de l'autre, ils emprunteraient souvent l'apparence de personnages cis-hétéronormatifs, notamment dans le but de souligner leur normalité.

Malgré ces critiques, plusieurs participant·e·s ont exprimé un certain espoir à ce que les représentations ou personnages LGBTQ+ actuel·le·s consistent en un premier pas vers une plus grande inclusion. On considère la période actuelle comme une sorte de période tampon, entre une époque antérieure où les représentations LGBTQ+ étaient pratiquement inexistantes et une époque en construction où les représentations de la DSPG seraient plus nombreuses et mieux adaptées aux réalités des communautés concernées.

Les prises de décision des jurys et comités d'évaluation

L'enjeu des diffuseurs touche étroitement celui des jurys et comités d'évaluation, dans la mesure où ces entités décident les candidatures qui seront retenues ou les projets qui seront financés en plus d'appliquer ou interpréter les règles qui sous-tendent ces prises de décision. Ainsi, plusieurs participant·e·s ont identifié comme enjeu le caractère arbitraire des prises de décision des jurys et comités qui seraient basées sur leur appréciation subjective et leurs sensibilités

personnelles. Si la subjectivité dans les processus de sélection peut affecter l'ensemble des artistes, elle représente un enjeu particulier pour les artistes LGBTQ+, car elle s'arrime à d'autres facteurs qui leur seraient spécifiques.

- **La méconnaissance des réalités LGBTQ+.** Selon nos participant-e-s, les membres de jurys et de comité qui évaluent les projets dans le milieu culturel auraient souvent une connaissance limitée des communautés LGBTQ+ et pourraient même entretenir des biais négatifs ou réducteurs à leur égard. Plusieurs participant-e-s ont rapporté des expériences où les membres de jury ou de comités ignoraient des éléments pourtant centraux aux vécus, réalités ou cultures LGBTQ+. La méconnaissance de l'histoire et des luttes des communautés LGBTQ+ en serait un exemple évocateur. À ce titre, Xavier relate la décision d'un jury à la suite de l'évaluation de son projet abordant la mémoire de la crise du SIDA au sein des communautés gaies:

[...] dans les commentaires qu'on a eus après, genre eux, ils trouvaient pas qu'il y avait de sentiment d'urgence de parler de ça et qu'ils comprenaient pas vraiment, mettons, la pertinence du sujet et les thématiques [...] Donc même sur les thématiques gaies, je trouve qu'il y a encore du chemin à faire pour comprendre des enjeux peut-être plus historiques ou qui traversent le temps.

Gustave a également rapporté certains commentaires obtenus à la suite du dépôt d'une demande pour financer un festival culturel LGBTQ+, où des évaluateurs ont proposé de fusionner leur festival avec un projet à plus vaste échelle plutôt que de présenter un projet spécifiquement dédié aux communautés LGBTQ+:

[...] on a nous dit: « Ça serait peut-être mieux pour vous autres de vous fusionner avec [un autre festival] ». Alors moi quand j'ai entendu ça, ma réponse ça a été: « Est-ce que les membres du jury ont bien lu la demande de financement que j'ai faite? Parce que je pense qu'ils n'ont rien compris à notre mission et à ce qu'on fait ». Nous, on crée un espace, un safe space [...] et on s'adresse à tous les publics, oui, mais c'est nous qui présentons les choses.

Au-delà de la méconnaissance des réalités LGBTQ+, plusieurs participant-e-s ont rapporté que les membres de jury et de comités pouvaient entretenir des visions stéréotypées ou négatives des personnes LGBTQ+ ou, encore, tenter d'orienter les projets vers des thématiques considérées comme étant plus socialement respectables, prudentes ou lucratives.

- **Répondre aux impératifs des jurys et comités.** Face à ces possibles biais et méconnaissance, les artistes rencontré-e-s rapportent devoir adapter leurs projets, œuvres ou performances pour qu'ils concordent davantage aux attentes du milieu. D'une part, certain-e-s participant-e-s estiment que, pour qu'ils soient financés, les projets explorant des thématiques liées à la DSPG doivent se conformer à certains cadrages ou récits. Comme en témoignent les propos d'Alice, les membres de jury ou de comité peuvent apprécier les projets

qui abordent les questions de diversité tant que ceux-ci ne soient pas considérés comme étant trop radicaux ou dérangeants:

[...] ce que j'ai trouvé, c'est qu'il fallait déjà qu'on corresponde à des récits bien précis et que, dès que ça en sortait, c'était compliqué. Par exemple, moi ce qui a été compliqué, ça a été d'arrimer la question politique à la question queer [...] On m'a déjà dit qu'une demande de bourse que j'avais faite, il y a un membre du jury qui a dit que c'était trop radical, des choses comme ça.

D'autre part, certain-e-s participant-e-s ont ressenti l'obligation de dramatiser leurs projets, d'exagérer la teneur dramatique ou traumatique de leurs propos ou, encore, d'adopter un ton larmoyant ou victimisant. Ces stratégies peuvent donner l'impression aux artistes rencontré-e-s qu'il faut dénaturer ou travestir ses projets pour se faire financer, ce qui peut donner l'impression de se faire instrumentaliser ou *tokéniser* en plus d'ajouter une charge de travail considérable. Un dilemme se présente alors à ces artistes:

[il y a une] espèce de sentiment d'hypocrisie de comme, en même temps, je veux être appréciée pour mon travail d'artiste, je veux parler des choses qui m'importent [...]; et en même temps, il y a des opportunités devant moi qui demandent juste à ce que je coche des cases puis que je rentre entièrement dans un chemin de tokénisation, [puis] d'accepter de le faire parce que c'est ça qui va fonctionner (Jessica).

- **Contourner les jurys et comités d'évaluation.** Si certain-e-s artistes décident de se conformer aux attentes des membres de jury ou comité, c'est-à-dire de « jouer le jeu », d'autres préfèrent se tourner vers des solutions alternatives au financement public ou par concours. Ainsi, des artistes développent des partenariats avec d'autres regroupements artistiques et réseaux culturels alternatifs, un processus qui peut s'avérer long et ardu, mais qui permettrait de rester fidèle à soi-même et à sa vision artistique. D'autres participant-e-s ont rapporté choisir davantage la voie des contrats privés ou commerciaux, ce qui permettrait de sélectionner les contrats en fonction de ce que l'on veut raconter. Par exemple, Bobby Free explique le choix de se tourner vers de tels contrats:

[...] j'ai... comment dirais-je... j'ai pas capitulé, mais j'ai, à un moment donné, décidé de m'arranger tout seul. Je vais y travailler et je vais m'arranger tout seul, je vais faire des contrats commerciaux qui vont me payer pour que je puisse faire mon travail à moi, personnel [...] et ça prend du temps, aussi! Ça prend beaucoup de temps, remplir des demandes de subventions. Alors le temps que tu passes là, tu le passes pas à la création.

Pour conclure cette section, malgré certains enjeux persistants dans leurs secteurs culturels et environnements de travail respectifs, les artistes rencontré-e-s ont rapporté des expériences socioprofessionnelles plutôt positives. En ce sens, les enjeux liés au harcèlement ou à l'intimidation, entre autres formes de discrimination explicite ou frontale, ne sont pas ressortis comme des préoccupations centrales des groupes de discussion. Quant au rapport aux

diffuseurs, jurys et membres de comités, entre autres décideurs, il est apparu beaucoup plus complexe, en plus d'être la source de nombreuses frustrations et critiques. Pour pleinement comprendre ces enjeux, il faut s'intéresser aux modes de fonctionnement des bailleurs de fonds et des organisations culturelles qui déterminent les règles de financement et régissent la distribution du financement dans l'écosystème culturel.

Rapports aux organisations culturelles

Le rôle des organisations culturelles dans la reproduction d'iniquités, de vulnérabilité ou de précarité a été abordé en profondeur dans chacun des groupes de discussion. Les programmes culturels et, notamment, les modalités régissant l'attribution du financement ont été particulièrement critiqués, ceux-ci pouvant représenter des barrières à l'inclusion des artistes LGBTQ+, entre autres groupes sous-représentés. Les participant·e·s rencontré·e·s ont également identifié l'homogénéité et le faible roulement dans les postes décisionnels au sein des organisations culturelles comme un enjeu significatif. Si certain·e·s participant·e·s ont reconnu que certaines organisations culturelles sont ouvertes au changement, elles ne disposeraient pas nécessairement des ressources ou des informations pour mener des initiatives efficaces. Enfin, la majorité des participant·e·s rencontré·e·s ont exprimé une certaine ambivalence face aux actions EDI ciblées mises en place par les organisations culturelles. Si ces actions peuvent aider certain·e·s artistes à obtenir du financement ou une plus grande visibilité, elles exigent parfois des candidat·e·s ou demandeur·euse·s de révéler des informations personnelles, comme à travers des formulaires d'auto-identification, ce qui peut engendrer des enjeux de vie privée et d'autodétermination.

Le financement et les modalités de son attribution

L'octroi du financement dans le milieu culturel est un enjeu important qui a été traité en profondeur dans chacun des groupes de discussion. Pour une majorité de participant·e·s, les modalités régissant l'attribution des fonds constitueraient des barrières considérables au développement de leurs projets et, conséquemment, à la valorisation des réalités et thématiques liées à la DSPG ainsi qu'à l'inclusion socioprofessionnelle des personnes LGBTQ+ en culture. Si les difficultés liées au financement concernent l'ensemble des artistes et entrepreneur·euse·s culturel·le·s, selon nos participant·e·s, elles affecteraient doublement les artistes LGBTQ+ en raison de la sous-reconnaissance de leurs pratiques artistiques ou culturelles par le milieu et de la méconnaissance de leurs réalités par les membres de jury ou de comité d'évaluation. À la lumière des groupes de discussion, nous avons relevé deux principaux enjeux.

- **Les compétences en matière de financement.** L'obtention de financement public exige des artistes un niveau avancé de compétences rédactionnelles et de littératie en matière de demande de subvention. Pour certain·e·s participant·e·s, les programmes ou concours seraient intrinsèquement

inéquitables, car ils défavoriseraient les personnes moins habiles en écriture, notamment les artistes évoluant dans des secteurs culturels ne mobilisant pas principalement l'écriture, comme la musique et les arts visuels. Par exemple, Bobby Free, qui œuvre dans le domaine de la photographie, raconte les embûches auxquelles il a fait face à ce niveau au début de sa carrière:

Si tu le présentes bien, tu risques de l'avoir. Moi, de mon côté, j'ai toujours, je l'ai fait au début de ma carrière une fois ou deux, demander des subventions, et je me suis vite rendu compte que j'avais pas ce langage-là, justement, que j'étais pas vraiment bon; moi je suis visuel, c'est pas l'écriture qui est ma force. Alors j'ai... comment dirais-je... j'ai pas capitulé, mais j'ai, à un moment donné, décidé de m'arranger tout seul.

Le recours systématique à l'écriture peut avoir comme conséquence de récompenser les habiletés rédactionnelles des candidat-e-s plutôt que le mérite des projets ou des œuvres à l'étude. Pour Keven, qui a déposé des demandes en tant qu'artiste et évalué des candidatures comme membre de jury, les projets retenus ne seraient pas toujours les meilleurs:

[...] je connais des artistes formidables qui maîtrisent pas cette langue-là puis qui peinent à avoir leur financement. [...] J'en ai évalué beaucoup aussi, puis ce qu'on évalue, c'est la demande de financement, c'est pas le projet. Une demande mal écrite, un peu confuse, ou un budget qui a une petite erreur, même si le projet est super, ben le projet va tomber. Ce qui est évalué, c'est la demande.

Par ailleurs, les concours ou programmes de financement exigeraient que les dossiers de candidature ou projets soient déjà bien aboutis ou ficelés au moment du dépôt de la demande. De l'avis de plusieurs participant-e-s, une telle exigence n'est pas réaliste considérant que les projets sont le plus souvent au stade d'ébauche au moment du dépôt d'une demande. À cet effet, Sam souligne une contradiction qu'elle relève dans les modalités de financement:

Parce que là, ce qui arrive, c'est qu'il faut toujours justifier son travail puis pourquoi son travail est important, puis en quoi son travail va révolutionner le reste de l'humanité. Puis c'est ardu, c'est difficile, puis c'est pas toujours réaliste en tant qu'artiste. Je veux dire, si j'avais toutes les réponses à mes questions, j'aurais pas besoin d'aller en résidence de création.

En ce sens, les demandes de financement constituent un investissement important de temps et d'énergie, sans nécessairement représenter un gage de succès pour les candidat-e-s. Il s'agit donc d'un fardeau économique que les artistes doivent assumer et, ce faisant, représente une certaine prise de risque. Les participant-e-s rencontré-e-s reconnaissent pour la plupart que ces enjeux touchent l'ensemble des artistes qui soumettent des demandes de financement, notamment les artistes issu-e-s de la relève. Cela dit, les artistes LGBTQ+ n'ont pas nécessairement le privilège ou la capacité d'assumer ce risque ou fardeau supplémentaire en raison de leur précarité socioéconomique

qui s'ajoute aux iniquités ou vulnérabilités vécues en raison de leur orientation sexuelle et/ou identité de genre, entre autres facettes identitaires.

- **L'absence de ressources ou d'expériences à mobiliser.** Les règles et structures bureaucratiques des programmes de financement peuvent parfois compliquer le travail des artistes et agir à titre de barrières. Pour certain·e·s participant·e·s, il serait nécessaire de pouvoir compter sur une équipe ou une organisation (par ex., une maison de disques, un diffuseur, une maison d'édition) pour réussir à obtenir du financement et percer dans son milieu respectif. Ceci engendrerait un cercle vicieux pour les artistes de la relève et celles ou ceux qui évoluent en dehors des cadres traditionnels ou institutionnels. En ce sens, le financement serait souvent octroyé lorsqu'un·e artiste ou son œuvre a déjà connu un certain succès critique ou populaire. Les artistes LGBTQ+, entre autres groupes sous-représentés, seraient particulièrement touché·e·s par ce raisonnement circulaire en raison de leurs difficultés à accéder à des opportunités dans le milieu culturel. À cet effet, Max rapporte comment le recours à l'expérience préalable comme critère d'évaluation dans le milieu du cinéma peut nuire aux personnes LGBTQ+:

[...] en même temps, [les subventionnaires] veulent de l'expérience, mais on s'entend que pour la majorité de l'histoire du cinéma, les producteurs sont des hommes blancs, cis, c'est ça qu'on connaît, et c'est difficile après de trouver des gens qui ont trente ans d'expérience, mais qui sont dans des communautés marginalisées aussi.

La principale conséquence de ce raisonnement circulaire serait le risque financier que doit assumer l'artiste qui, souvent, se trouve déjà dans une situation de précarité. Selon les participant·e·s, les artistes qui abordent explicitement des thématiques ou réalités LGBTQ+ en seraient particulièrement affecté·e·s, car l'intérêt pour leurs œuvres ou projets serait évalué en fonction de leur capacité à attirer ou rejoindre le grand public. À ce titre, Nicolas raconte comment il a dû autofinancer la réalisation de son film qui abordait l'intimité queer:

[L'intimité queer] ça reste marginal. Déjà c'est difficile d'avoir du financement, point; là, après ça, d'avoir du financement pour ça, c'est une autre affaire. Donc là, quand on le fait, il faut un peu payer pour travailler parce qu'on l'autofinance.

De plus, les participant·e·s ont évoqué que les artistes issu·e·s de groupes marginalisés, comme les personnes LGBTQ+, n'ont pas toujours l'accompagnement ou le soutien nécessaire de la part de leur milieu. Même en cas de financement, ces artistes n'ont pas forcément cumulé les opportunités ou expériences requises pour mener à bien leur projet en raison de difficultés d'accès au milieu culturel dans le cours de leur carrière ou trajectoire. Enfin, le cloisonnement des traditions disciplinaires ou secteurs culturels peut affecter la capacité des artistes LGBTQ+ à obtenir du financement, notamment pour les artistes œuvrant dans une perspective queer s'inscrivant à l'intersection de

diverses disciplines ou cherchant justement à subvertir ces formes de cloisonnement artistique.

L'attribution et l'occupation de postes décisionnels

Selon les participant·e·s rencontré·e·s, les enjeux relatifs aux modalités de financement découleraient partiellement des structures décisionnelles au sein des organisations et des instances culturelles. À travers les discussions, plusieurs critiques ont été formulées à l'égard des processus d'attribution et d'occupation des postes décisionnels en culture qui, selon les participant·e·s, affecteraient les artistes de façon générale, mais particulièrement les artistes de la relève et les artistes issu·e·s de groupes sous-représentés, dont les communautés LGBTQ+.

- **Le faible roulement dans les postes décisionnels.** Selon les participant·e·s, il y aurait un faible roulement des personnes occupant des postes décisionnels, ce qui freinerait la mise en place de changements de fond au sein des organisations, une critique qui a été formulée dans la majorité des groupes sondés. En ce sens, il s'agit pour plusieurs d'un point névralgique important. D'une part, ce sont les individus qui occupent ces postes qui régissent la distribution de fonds et l'attribution de subventions aux artistes. D'autre part, ces individus déterminent également les orientations stratégiques de l'organisation et les méthodes pour répondre aux objectifs ciblés. Les structures décisionnelles des organisations culturelles ont notamment été critiquées par certain·e·s participant·e·s comme étant trop hiérarchiques ou verticales, ce qui accorderait beaucoup de pouvoir à un petit groupe de personnes occupant des postes-clés:

C'est beau avoir un jury, c'est beau avoir des alliés à l'interne, mettons, qui poussent pour un projet, mais si la personne qui est en position de pouvoir est pas du tout sur la même longueur d'onde, ben c'est sûr qu'il y a rien qui se passe (Léon).

- **Les difficultés d'accès pour les personnes issues de groupes sous-représentés.** Bien que le faible roulement au sein des postes décisionnels soit une préoccupation importante pour l'ensemble des artistes, selon nos participant·e·s, il affecterait doublement les artistes LGBTQ+, dans la mesure où il y aurait très peu de personnes LGBTQ+, entre autres groupes sous-représentés, à la tête des organisations. Pour Fatoumata, l'une des raisons expliquant cette sous-représentation dans les postes-clés serait que les personnes issues de la diversité, tant la DSPG que la diversité ethnoculturelle, sont confrontées à des barrières sociales ou systémiques qui les empêchent de gravir les échelons en culture. Ce faisant, elles auraient davantage de difficultés à bénéficier des mêmes conditions d'accès aux postes décisionnels:

Je veux dire, est-ce que c'est possible d'avoir un salaire minimum garanti? C'est-tu possible de donner un médecin de famille à tout le monde? Donc là, on est même pas encore rendu dans le milieu culturel, est-ce qu'on peut avoir un mode de vie décent, une qualité de vie décente? Et après ça, ben on va voir les minorités qui vont pouvoir

s'élever et faire de grandes choses [Sans cela] elles arriveront même pas à être à la tête d'un organisme pour pouvoir apporter du changement.

- **La méconnaissance des enjeux liés à la DSPG.** Selon les artistes rencontré·e·s, le fait que les personnes occupant des postes décisionnels n'aient pas personnellement connaissance des réalités ou expériences LGBTQ+ nuirait à la prise de décisions éclairées ou effectives face aux enjeux liés à la DSPG. Pour certain·e·s participant·e·s, il ne serait toutefois pas nécessaire que ces personnes fassent elles-mêmes partie des communautés LGBTQ+ pour répondre aux enjeux liés à la DSPG, tant qu'elles sont à l'écoute des besoins des communautés LGBTQ+ et demeurent sensibles à leurs réalités. L'un des principaux obstacles identifiés par nos participant·e·s renverrait à la conception que les personnes en postes décisionnelles exercent déjà leur propre ouverture envers la diversité. Comme en témoignent les propos de Nicolas:

[...] je pense que c'est vrai que politiquement, idéologiquement, le milieu de la culture est très ouvert. C'est vrai idéologiquement; c'est vrai qu'on valorise ça [...], mais ce n'est pas vrai que tous les individus qui sont assis dans leurs gros fauteuils pis qui prennent des décisions, qui sont à la tête des structures, c'est pas vrai que ces gens-là n'ont pas des biais, c'est impossible. [...] On a envie de penser ça, parce qu'on est une gang de gens diversifiés, mais ça, c'est le petit peuple. C'est pas ça qui détermine les grandes lignes, puis l'argent [...] Tout ça, c'est un effet domino.

En ce sens, il serait difficile pour ces personnes de mettre en place des changements si elles se considèrent déjà comme ouvertes d'esprit ou qu'elles estiment que l'écosystème culturel est déjà assez ouvert à la diversité. Comme l'explique Jessica, ces croyances pourraient contraindre les démarches d'introspection ou la capacité à se remettre en question, des qualités que les personnes LGBTQ+ se doivent pourtant d'exercer elles-mêmes:

[...] si on arrive et on dit « Moi je sais déjà tout, je vois pas le besoin de me questionner là-dessus », peut-être qu'il y a un problème. Si moi, en tant que personne trans, je me pose la question de manière constante sur c'est quoi la meilleure manière d'aborder les différents sujets, les différentes affaires, qu'eux autres ne se posent pas la question, je pense qu'il y a un problème.

- **Des moyens limités pour opérer des changements de fond.** Malgré les critiques, plusieurs participant·e·s ont reconnu que certaines personnes occupant des postes décisionnels en culture témoignent de la volonté d'opérer des changements organisationnels afin de faciliter l'inclusion des personnes LGBTQ+, mais que celles-ci n'en ont pas nécessairement les moyens. En effet, les travailleur·euse·s œuvrant dans les organisations culturelles seraient déjà débordé·e·s par leurs nombreuses tâches et n'ont peut-être pas le temps, l'énergie ou les ressources nécessaires afin de s'attaquer à des enjeux jugés importants, mais non prioritaires. À ce titre, Gab souligne l'implication et la

dévotion de certaines employé·e·s qu'elle a rencontré·e·s à travers son parcours:

[...] les organismes, dans mon cas, m'ont tellement appuyé·e, j'ai eu l'occasion d'avoir, la chance d'avoir des opportunités, des super belles rencontres, mais dans tous les cas ou presque, [ils] sont tous en burnout, les travailleur·euses culturel·les. Comment tu veux qu'ils soient disponibles à vraiment être à l'écoute ? Non, ils sont même pas à l'écoute d'eux-mêmes! Ils n'ont même pas l'espace mental pour avoir peut-être l'audace de créer, justement, [ce dont] je parlais tantôt, de ressort politique.

En plus de la lourdeur du travail à accomplir, les travailleur·euse·s œuvrant dans les organisations culturelles, incluant les personnes occupant des postes décisionnels, seraient, selon certain·e·s participant·e·s, pris·e·s dans des structures ou carcans bureaucratiques qui peuvent agir à titre de barrières aux changements organisationnels. Ainsi, plusieurs artistes rencontré·e·s sont conscient·e·s que les personnes occupant des postes décisionnels, malgré leurs bonnes intentions, ne disposent pas toujours de la marge de manœuvre nécessaire pour soutenir les artistes LGBTQ+ et répondre à leurs besoins.

En somme, l'enjeu des postes décisionnels est apparu comme un sujet de conversation tout autant central que complexe à travers nos discussions. Pour plusieurs participant·e·s, l'absence alléguée de personnes LGBTQ+ dans les postes décisionnels ou, encore, leur méconnaissance des enjeux liés à la DSPG constitueraient des obstacles significatifs à l'implantation de changements organisationnels ou systémiques. Qui plus est, les participant·e·s reconnaissent que, malgré de bonnes intentions, la marge de manœuvre des personnes en poste décisionnel et, de manière plus générale, des travailleur·euse·s œuvrant dans les organisations culturelles serait limitée. De l'avis des participant·e·s, la diversification des personnes occupant des postes décisionnels et, à tout le moins, la sensibilisation de ces personnes aux enjeux et réalités LGBTQ+ seraient des pistes de solution à examiner.

Les limites des actions EDI mises en place

Malgré leurs objectifs louables, les actions EDI ayant jusqu'à présent été mises en place par les organisations culturelles ont été largement critiquées dans l'ensemble de nos groupes de discussion. Selon plusieurs participant·e·s, ces actions ne s'attaqueraient pas aux racines des problèmes vécus par les artistes LGBTQ+. D'une part, la plupart des artistes sondé·e·s estiment que ces actions possèdent une portée et des effets somme toute assez limités et, d'autre part, qu'elles pourraient engendrer des conséquences négatives additionnelles pour les personnes ou communautés ciblées. En ce sens, nos groupes de discussion suggèrent que les artistes LGBTQ+ entretiennent un sentiment d'ambivalence face aux actions EDI ciblées, particulièrement celles reposant sur l'auto-identification.

- **Une portée et des effets limités.** Selon plusieurs participant·e·s, les initiatives EDI auraient des effets et une portée très limités, ce qui laisserait douter de leur utilité. Certain·e·s participant·e·s ont rapporté avoir parfois l'impression que les organisations culturelles implantent des initiatives EDI par obligation afin de répondre à la tendance de la diversité et non par réel désir d'inclusion. Qui plus est, comme les organisations ne connaissent pas les réalités des artistes LGBTQ+, les actions EDI mises en place ne permettraient pas d'atteindre les cibles voulues. En ce sens, il s'agirait d'actions purement symboliques, qui se limiteraient à projeter une image d'inclusion plutôt qu'à créer une inclusion réelle ou, encore, à se dédouaner de leurs responsabilités. Pour Pam, les activités de sensibilisation organisées par certains organismes témoignent d'une incompréhension des dynamiques d'exclusion:

Inclusivité, ça signifie aussi d'accueillir dans un environnement adapté et sécuritaire, c'est pas juste que t'invites une personne ou tu présentes une personne dans ta programmation.

Les initiatives EDI existantes ne modifieraient ni les conditions d'accès ni l'autonomie des personnes LGBTQ+ dans le milieu culturel. Elles ne seraient pas non plus adaptées pour s'attaquer au problème de sous-représentation de thématiques ou personnages LGBTQ+ dans les œuvres ou projets culturels. À ce titre, Fatoumata explique que les racines des problèmes d'inclusion ne peuvent pas être réglées par des actions EDI ponctuelles ou à portée limitée:

Je pense que c'est de mettre l'énergie au mauvais endroit. Si une personne queer a des problèmes dans la société, c'est pas en mettant un quota que la personne, soudainement, elle va avoir une meilleure santé mentale, qu'elle va avoir accès à des emplois ou des contrats plus facilement, qu'elle va avoir accès à des hormones ou à un suivi pour une transition ou peu importe.

D'autres participant·e·s ont identifié des enjeux au niveau de la granularité ou de la portée réduite des actions mises en place. Notamment, on critique la tendance des organismes à inviter ou sélectionner une seule personne ou un seul projet qu'on érige à titre de porte-parole ou porte-étendard de toute une communauté. Plusieurs exemples ont été donnés dans les groupes de discussion à cet effet, comme en témoignent les propos d'Amira et de Xela:

[...] des fois, [ma productrice] va être en compétition avec une autre maison de disques, parce que sur cette journée-là, ils veulent avoir une fille qui rappe [...] Donc des fois, ça se sent qu'il y a une place pour une personne qui est différente des autres, puisqu'ils vont pas en prendre deux, alors que des rappeurs blancs hétéros, il peut y en avoir cinq, le même, et on s'en fout. Donc, [...] ça se sent qu'il y a vraiment des places limitées, mettons. C'est bizarre (Amira).

C'est comme s'il y avait un quota du type de films queers qu'ils peuvent financer. Dans le fond, c'est comme un film à chaque cinq ans où lui, OK, il pond cette idée-là, le film va sortir, pis après ça on va être silence

pendant cinq ans, parce que les gens ne peuvent pas prendre plus qu'un film à chaque cinq ans qui est pas straight (Xela).

En ce sens, ce genre de situation est critiqué, car il donne l'impression que les organismes ou secteurs font le strict minimum pour remplir leur quota de diversité, tout en ne s'attaquant pas réellement aux racines de l'exclusion.

- **Des conséquences parfois néfastes.** Plusieurs participant·e·s ont rapporté que les actions EDI pouvaient engendrer des conséquences négatives additionnelles pour les personnes LGBTQ+, entre autres groupes sous-représentés. Notamment, ces actions créeraient un sentiment de compétition malsaine chez les personnes issues des communautés ciblées. D'un côté, en raison des places limitées qui sont réservées à la diversité, de nature LGBTQ+ ou autre, les personnes étant placées dans la même catégorie identitaire doivent se démarquer des autres pour obtenir des opportunités, ce qui peut créer des malaises ou des dynamiques malsaines. Par exemple, ce genre d'initiatives établirait une sorte de hiérarchie au sein de groupes sous-représentés, comme l'explique Fatoumata:

[...] il y a des gens qui vont être la personne queer, trans ou racisée de service; ils ont plus de visibilité que les autres, et forcément, ça crée des mini groupes de personnes qui vont devenir un peu l'élite de leur catégorie identitaire.

D'un autre côté, les groupes sous-représentés ne seraient pas tous uniformément considérés par les initiatives EDI. Ainsi, un sentiment de compétition peut également naître entre les membres de différents groupes sous-représentés. Au cœur de cette dynamique, plusieurs participant·e·s ont rapporté que, selon leurs expériences, la DSPG était souvent évacuée des critères EDI. Ceci donnerait l'impression que les organismes estiment que les discriminations basées sur l'orientation sexuelle et/ou l'identité de genre ne sont pas importantes ou prévalentes en culture:

J'ai vu l'évolution des petites cases [...] j'entends beaucoup de gens qui parlent du fait que, maintenant, c'est tellement précis et tout ça, mais en retour de balancier, il y a beaucoup d'endroits où il n'y a pas de mention de minorité sexuelle ou de genre [...] Je pense qu'il y a quelque chose à peut-être peaufiner, affiner, à ce niveau-là, mais juste parce que ça peut avoir un effet inverse, finalement, de manière un peu perverse, qu'on veut tellement inclure des petites communautés qu'on finit par en exclure (Jessica).

[...] j'ai juste l'impression que, parce qu'on réalise qu'il y a de plus en plus de communautés marginalisées qui étaient comme sous silence [...] on dirait qu'au lieu que la liste s'allonge, [on enlève des communautés], tu comprends? Parce que dans le fond, on réalise que ce sont plus juste les personnes autochtones, c'est les personnes de couleur, trans, non binaires, handicapées, sourdes (Xavier).

En somme, les participant·e·s rencontré·e·s ont suggéré que les actions EDI ciblées peuvent parfois avoir des effets pervers, à savoir qu'elles participeraient

à renforcer ou à atomiser les différences ainsi qu'à placer les groupes sous-représentés dans une logique de compétition pour l'attention ou la visibilité à l'égard des organisations culturelles et bailleurs de fonds.

- **Un rapport ambivalent à l'auto-identification.** Plusieurs participant-e-s. ont manifesté une certaine ambivalence à l'égard des actions EDI ciblées, particulièrement celles qui exigent de la part des artistes, membres ou candidat-e-s de révéler leur identité à travers des formulaires d'auto-identification les invitant à « cocher des cases » pour évaluer leur admissibilité. D'une part, certains programmes exigent des personnes LGBTQ+ de révéler leur identité non seulement aux organisations culturelles mêmes, mais aussi aux membres de leur équipe de production ou de travail, notamment dans le cadre de programmes visant à obtenir du financement supplémentaire pour les employé-e-s issu-e-s de groupes sous-représentés. À cet effet, Sam raconte son ambivalence à révéler ces informations dans ses demandes de subvention, car elle ne veut pas forcer les personnes de son collectif artistique à « sortir du placard » pour des raisons budgétaires, estimant que ceci reviendrait à les instrumentaliser:

Il y a quelque chose que j'ai trouvé de vraiment particulier de nous demander de prouver qu'on est queer, ou de prouver que notre collectif est queer [...] Je trouve ça vraiment... ben, c'est instrumentaliser les gens de mon collectif, complètement, et ça, [...] ça m'intéresse pas du tout de faire ça.

Selon certain-e-s participant-e-s, les formulaires d'auto-identification posent, pour les personnes LGBTQ+, entre autres groupes ciblés, des enjeux quant au respect de la vie privée, de confidentialité et d'autodétermination. Comme le rapportent Sam et Pam dans un échange à ce sujet:

Si on me demande des informations personnelles, pis on me dit pas à quoi ça sert et de quelle façon ça va améliorer notre relation, mettons, avec les personnes qui travaillent dans l'organisme [...]. Moi je trouve que, ouais, ça devient une mesure superficielle. (Sam)

[...] tu fais quoi avec les données, justement? Tu les mets où? Qui a accès à ça? Tsé, come on, là. C'est mes infos, pis j'aime cette idée, « Toi t'es quoi? T'es tu queer? » à la personne à qui j'écris. Je trouve ça vraiment absurde comme pratique et c'est supposé... J'imagine tout le temps passé à développer ce genre de questionnaire, à récolter, à gérer les archives, je suis comme... Donnez-moi le cash. (Pam).

D'autre part, de l'avis de plusieurs participant-e-s, malgré leurs limites évidentes, ces initiatives auraient tout de même des retombées tangibles et positives pour les artistes LGBTQ+ en matière de financement, de visibilité et de rayonnement. À ce titre, Gustave estime que ces actions corrigent des iniquités de longue date:

Moi, maintenant, j'ai aucune maudite honte à cocher la case LGBT si je peux, puis si j'ai du monde trans, non binaire... Pas par tokenism; c'est

parce que je me dis que ça fait longtemps qu'on a jamais rien, nous autres, donc quand on a la chance de l'avoir, je le prends, puis je m'organise.

Pour certain·e·s, les initiatives EDI exigeraient de la part des personnes LGBTQ+ un sacrifice à accepter pour avoir l'opportunité de développer ses projets ou accéder à des opportunités. Pour d'autres, elles constitueraient une première étape, aussi imparfaite soit-elle, vers une plus grande équité. Selon Carine, ces changements sont nécessairement de nature graduelle, et les artistes LGBTQ+ ne seraient qu'en début de processus vers une meilleure inclusion:

Je pense qu'on peut pas s'attendre à ce que tout le monde arrive de bonne foi puis nous ouvrent la porte comme ça: « Voilà, j'ai eu une révélation cette nuit que, vraiment, ça m'intéressait, la culture queer » [...] Ça me dérange pas qu'on leur torde le bras et qu'ils soient obligés de faire semblant que ça leur tente [...] Je pense que l'important, c'est le résultat et qu'on accède à ces espaces-là, qu'on accède aux tribunes, pour ensuite que ça vienne de façon plus naturelle.

En somme, aucun consensus n'est ressorti face aux initiatives EDI à travers nos groupes de discussion, les artistes rencontré·e·s. entretenant généralement une relation ambivalente à l'égard de celles-ci. Les avis sur les initiatives EDI demeurent très partagés, et les participant·e·s possèdent rarement une opinion définitive sur le sujet. La plupart reconnaissent que ces initiatives peuvent être superficielles, voire néfastes à certains égards, mais qu'elles permettent parfois d'accéder à certaines ressources ou certains réseaux qui peuvent faire une différence significative dans leurs trajectoires d'artistes.

Résumé de section

Nous avons mené 7 groupes de discussion avec 28 participant·e·s afin de broser un portrait qualitatif de la situation des artistes LGBTQ+ au Québec. Nos résultats suggèrent que :

- Selon les participant·e·s, les voix, perspectives et réalités des personnes LGBTQ+ ne seraient pas suffisamment prises en compte dans le milieu culturel. De plus, le milieu culturel serait moins ouvert à la DSPG et moins au fait des réalités LGBTQ+ qu'on pourrait le croire. Pour certain·e·s, ceci se reflèterait dans les contenus artistiques, culturels et médiatiques québécois abordant la DSPG qui, d'une part, seraient peu nombreux et, d'autre part, ne seraient pas toujours respectueux à l'égard des personnes LGBTQ+ ou représentatifs de leurs réalités.
- Aucun consensus ne se dégage auprès des artistes LGBTQ+ rencontré·e·s face aux actions EDI ciblant la DSPG, leur utilité et leur légitimité. Plusieurs artistes LGBTQ+ reconnaissent que les actions EDI peuvent engendrer certains impacts positifs, quoique limités, notamment en matière de

financement. Néanmoins, la majorité des participant·e·s s'entendent sur le fait que ces actions ne représentent pas nécessairement une solution pérenne ou efficace pour répondre à l'ensemble des enjeux liés à la DSPG dans le milieu culturel.

- Plusieurs artistes rencontré·e·s ont exprimé des réticences à se prévaloir des actions et programmes EDI ciblant la DSPG, ceux-ci exigeant souvent de révéler leur orientation sexuelle ou identité de genre. Certain·e·s artistes ont exprimé une ambivalence à l'idée de dévoiler leur identité, car ce type de dévoilement peut être associé à des conséquences néfastes, comme la crainte de vivre de la discrimination ou de se faire placer dans une boîte ou un moule.
- Les artistes LGBTQ+ rencontré·e·s ont rapporté vivre des enjeux liés à la précarité socioéconomique qui peuvent affecter l'ensemble du milieu culturel, notamment les artistes issu·e·s de la relève. Cela dit, les enjeux liés à la précarité s'additionneraient aux formes d'iniquité spécifiquement liées à la DSPG. Ceci engendrerait une précarisation accrue chez les artistes LGBTQ+, à la fois touché·e·s par des enjeux généraux et par d'autres qui leur sont spécifiques.
- Malgré des réalités et expériences transversales, les participant·e·s ont indiqué que les formes, l'intensité et la prévalence des discriminations et iniquités vécues par les artistes LGBTQ+ peuvent changer de façon significative selon les domaines et secteurs culturels ainsi que selon les populations concernées;
- La majorité des artistes rencontré·e·s ont rappelé l'importance que des personnes LGBTQ+ ou, encore, des personnes sensibles aux enjeux liés à la DSPG occupent des postes-clés dans les organisations culturelles québécoises. Selon les participant·e·s, ceci serait crucial pour mieux soutenir l'inclusion des personnes LGBTQ+ en culture.

Discussion

Afin de broser le portrait qualitatif de la situation des personnes LGBTQ+ œuvrant dans le milieu culturel québécois, cette étude avait un double objectif. D'une part, elle visait à mettre en lumière les actions et perspectives des acteurs institutionnels du milieu de la culture québécois à l'égard de l'inclusion des personnes LGBTQ+. D'autre part, elle cherchait à dégager les enjeux et besoins des artistes LGBTQ+ en contexte socioprofessionnel. Pour ce faire, nous avons procédé en deux phases. De février à mars 2023, nous avons mené une série de 13 entretiens individuels semi-dirigés, d'une durée moyenne de 60 minutes, auprès de représentant·e·s d'organisations culturelles québécoises. D'avril à juin 2023, nous avons mené une série de 7 groupes de discussion, d'une durée moyenne de 120 minutes, auprès de 28 artistes LGBTQ+ œuvrant au Québec.

Principaux constats

Nous dégageons **4 principaux constats à la lumière des entretiens individuels** menés auprès des représentant·e·s d'organisations culturelles à propos de l'inclusion de la DSPG en culture.

- 1)** Si les organisations mènent de nombreuses actions EDI, ces actions ne ciblent presque jamais la DSPG. Elles ont plutôt une visée universelle ou s'adressent à d'autres groupes jugés prioritaires, comme les femmes, les personnes en situation de handicap, les communautés autochtones et les minorités visibles;
- 2)** Les organisations ne possèdent pas ou peu de données sur les réalités et les besoins de leurs membres LGBTQ+;
- 3)** Les organisations hésitent souvent à colliger elles-mêmes des données sur la DSPG. Cette réticence peut être due à la crainte, chez les employé·e·s, de poser les mauvaises actions, à l'absence de consensus sur les bonnes pratiques à adopter pour la collecte de ce genre d'informations ou, encore, aux enjeux en matière de confidentialité et de vie privée que ces initiatives pourraient soulever;
- 4)** Les représentant·e·s sondé·e·s ont rapporté devoir jongler avec des impératifs sociaux, institutionnels et financiers sur lesquels ces dernier·ère·s n'ont que peu d'emprise, ce qui limiterait leur pouvoir d'action.

Nous dégageons **5 principaux constats à la lumière des groupes de discussion** menés auprès d'artistes LGBTQ+.

- 1)** Selon les artistes rencontré·e·s, les voix, perspectives et réalités des personnes LGBTQ+ ne seraient pas suffisamment prises en compte, ce qui

se traduirait dans les contenus artistiques, culturels et médiatiques québécois, notamment dans la façon dont ils abordent ou écartent la DSPG.

2) Les artistes ne s'entendent pas sur la portée, la légitimité ou l'utilité des actions EDI, les opinions à ce sujet étant variées. Toutefois, une majorité considère que ce type d'actions ne constitue pas, à lui seul, une solution pérenne pour pallier les enjeux vécus par les personnes LGBTQ+ en culture.

3) Plusieurs artistes ont exprimé des réticences à se prévaloir des actions EDI, puisque ces dernières exigent de révéler leur identité de genre et/ou leur orientation sexuelle, ce qui peut engendrer des risques pour leur carrière (par ex., discrimination, réduction à l'identité).

4) Les formes, l'intensité et la prévalence des enjeux auxquels font face les personnes LGBTQ+ varieraient selon les domaines culturels et populations concernées.

5) Les enjeux spécifiques à la DSPG en culture seraient accentués par les effets de précarité socioéconomique communs à l'ensemble des artistes, notamment aux artistes issu-e-s de la relève.

Constats convergents

En somme, les deux phases de cette étude ont permis d'identifier des préoccupations similaires à l'égard de l'inclusion de la DSPG en culture et des enjeux qui en résultent, malgré une divergence d'opinions quant aux causes, réelles ou projetées, de ces enjeux et aux solutions à adopter pour y remédier.

Une méconnaissance des réalités LGBTQ+ dans le milieu culturel

La plupart des représentant-e-s d'organisations ont exprimé ne pas être informé-e-s des réalités LGBTQ+ et ne pas savoir où se tourner ou que faire pour pallier cette méconnaissance. Selon les participant-e-s, cette dernière tient à des éléments qui leur échappent, freinant ainsi leur volonté et leurs efforts. Ces barrières incluent: les enjeux de vie privée et de confidentialité que pose la collecte d'informations personnelles sur la DSPG, l'absence d'une communication soutenue entre les artistes LGBTQ+ et les organisations culturelles, ainsi que la méconnaissance des formes de discrimination vécues par les artistes LGBTQ+, leur prévalence et leurs conséquences.

De leur côté, les artistes rencontré-e-s estiment que les employé-e-s d'organisations culturelles doivent assumer une part de responsabilité face à cette méconnaissance et utiliser leur pouvoir d'action pour y remédier. Cette opinion est également partagée par certain-e-s représentant-e-s d'organisations. La croyance

selon laquelle le milieu culturel est déjà ouvert d'esprit et inclusif de la DSPG est apparue comme un objet de débat central. Pour plusieurs artistes sondé·e·s, si les organisations culturelles se considèrent déjà comme suffisamment ouvertes à la DSPG, aucun effort ne sera déployé pour créer des ponts avec les communautés LGBTQ+, identifier certains biais ou limites et modifier les pratiques organisationnelles.

Des efforts supplémentaires à faire pour inclure les personnes LGBTQ+ dans le milieu culturel québécois

Les deux populations sondées s'entendent sur le fait que des efforts supplémentaires doivent être faits pour favoriser l'inclusion des personnes LGBTQ+ dans le milieu culturel. Toutefois, ils diffèrent d'avis en ce qui a trait aux plans sur lesquels devrait se jouer, ou être atteinte, leur inclusion. Pour les représentant·e·s d'organisations, les iniquités à l'égard des artistes LGBTQ+ toucheraient principalement les relations et le climat de travail, les formes de harcèlement ou, encore, l'accès des personnes LGBTQ+ aux programmes offerts par le milieu culturel. Ainsi, l'inclusion de la DSPG est principalement perçue sur le plan de la protection ou du soutien individuel.

Les enjeux identifiés par les artistes touchent plutôt la faible visibilité et représentation de la DSPG en culture. Ceci tiendrait notamment à la présence marginale des personnes LGBTQ+ au sein de postes décisionnels, les directeur·trice·s de casting, auteur·trice·s ou membres de conseils d'administration étant rarement (ou ouvertement) issu·e·s de la DSPG. Conséquemment, les contenus, les personnages et les thématiques LGBTQ+ dans les productions culturelles seraient souvent simplistes, stéréotypés ou quasi absents. Ainsi, pour les artistes rencontré·e·s, l'inclusion des personnes LGBTQ+ dans le milieu culturel dépasse largement la question des relations de travail ou de la protection individuelle, pointant vers une lecture plus holistique de la situation.

Des organisations au pouvoir d'action limité

Malgré la part de responsabilité attribuée aux travailleur·euse·s du milieu culturel face à l'inclusion de la DSPG, les artistes sondé·e·s s'accordent avec les représentant·e·s d'organisations pour dire que ces travailleur·euse·s ont souvent un pouvoir d'action limité sur leur milieu. Si les exemples donnés varient d'un groupe à l'autre, on soulève deux principales catégories de limite. La première catégorie renvoie aux **facteurs structurels** propres au fonctionnement et à l'organisation de l'écosystème culturel. Par exemple, les représentant·e·s d'organisations ont mentionné les règlements et les lois encadrant leur travail, tandis que les artistes ont soulevé l'enjeu de l'organisation des labels ou la nécessité pour les diffuseurs de se plier aux préférences, réelles ou projetées, du grand public duquel ils dépendent pour leur financement et leurs cotes d'écoute.

La deuxième catégorie de limite rassemble les facteurs relatifs aux **ressources disponibles** qui sont souvent trop peu nombreuses pour que les organisations et

les travailleur·euse·s culturel·le·s effectuent de réels changements à l'égard de la DSPG et de son inclusion. Du côté des représentant·e·s d'organisations, il a été notamment question des actions EDI consacrées à lutter contre le sexisme ou promouvoir la diversité ethnoculturelle, enjeux auxquels la priorité aurait été accordée dans les dernières années. Quant aux artistes, ces dernier·ère·s ont évoqué la charge de travail déjà très lourde des travailleur·euse·s culturel·le·s qui ne sont pas toujours en mesure de prendre en surcharge la responsabilité de ces enjeux malgré leur volonté.

Des actions EDI imparfaites

Les deux populations rencontrées s'entendent sur l'idée voulant que les actions EDI existantes sont imparfaites. Les principales critiques formulées à leur égard sont les suivantes :

- leur efficacité reste à établir;
- elles soulèvent des enjeux relatifs à la vie privée, puisque la possibilité de s'en prévaloir repose sur le dévoilement d'informations personnelles;
- elles imposent aux artistes LGBTQ+ le poids du dévoilement d'une identité socialement stigmatisée pour accéder à du financement ou à des fonctions;
- elles comportent des risques supplémentaires pour les artistes LGBTQ+, comme la *tokénisation* ou l'émergence d'une compétition entre personnes d'une même communauté ou facette identitaire;
- elles entraînent le risque de limiter les opportunités de carrière des artistes, que ce soit à travers les risques de discrimination à caractère homophobe, biphobe, transphobe et cisgenriste ou, encore, l'assignation à des rôles stéréotypés et à des catégories identitaires rigides les tenant à l'écart.

Champs d'action EDI à considérer

À la lumière de ces constats, ainsi qu'en considérant les limites évoquées précédemment, nous dégageons **9 champs d'action** potentiels à considérer dans le cadre de recherches ou d'interventions futures menées auprès d'organisations culturelles en matière d'EDI. Par « champ d'action », nous renvoyons à une famille d'activités interreliées répondant à une série d'enjeux ou d'objectifs de façon cohérente et concertée, ainsi que les réflexions ou questionnements que ces activités sous-tendent pour une organisation culturelle donnée (notamment, pour ses employé·e·s, membres et/ou personnes utilisatrices).

Dans le Tableau 2, la colonne de gauche (*Champs d'action EDI*) offre un aperçu des champs d'action que nous avons dégagés à la lumière de nos entretiens auprès d'organisations culturelles et de nos groupes de discussion. Ces champs

d'action montrent que les types d'enjeux et de barrières à l'inclusion de la DSPG qui ont été relevés sont plutôt similaires d'une population à l'autre. Ces champs ont été formulés afin qu'ils puissent inclure les réalités et besoins des personnes LGBTQ+, entre autres groupes ou communautés visés. La colonne de droite (*Opérationnalisation sur le plan de la DSPG*) opérationnalise plus spécifiquement la nature et la portée de chacun des champs d'action dans le contexte spécifique de la DSPG.

Tableau 2: Taxonomie des champs d'action EDI pour l'écosystème culturel

Champs d'action EDI	Opérationnalisation sur le plan de la DSPG
L'arrimage de l'EDI aux mandats et orientations	Champ d'action visant à réaménager les définitions organisationnelles de la diversité pour qu'elle inclue la DSPG, à identifier les communautés LGBTQ+ à titre de groupe prioritaire ou, encore, à formaliser la place de la DSPG dans les politiques, mandats et orientations de l'organisation.
L'identification des besoins des communautés	Champ d'action visant à identifier les besoins des communautés LGBTQ+, notamment ceux des membres ou des personnes utilisatrices d'une organisation culturelle par l'entremise de diverses stratégies de consultation (par ex., mise sur pied de comités consultatifs, élaboration de sondages, création de formulaires d'auto-identification inclusifs).
La sensibilisation aux réalités des communautés	Champ d'action visant à mettre en relief les expériences et réalités des personnes LGBTQ+ et à sensibiliser un secteur culturel donné à celles-ci (par ex., par l'entremise de formations, de conférences, de recommandations d'œuvres artistiques ou culturelles).
La communication avec les communautés	Champ d'action visant à assurer une communication respectueuse et des relations soutenues auprès des communautés LGBTQ+ (par ex., par la mise en place de communications non genrées, l'établissement de partenariats, la publication d'infolettres inclusives).
L'adaptation des initiatives et programmes culturels	Champ d'action visant à rendre plus accessibles les politiques culturelles et règles de programmes de soutien financier aux communautés LGBTQ+ (par ex., par la simplification des règles de programmes, l'offre d'un suivi personnalisé auprès des artistes, la tenue de séances de formation, le décloisonnement des disciplines et secteurs artistiques).
Le renforcement des capacités entrepreneuriales	Champ d'action visant à augmenter les aptitudes, connaissances et compétences des membres et personnes utilisatrices LGBTQ+ en matière de politiques culturelles, de demandes de subvention ou de gestion de projets (par ex., par la tenue de formations et d'ateliers, l'offre de soutien financier, la mise en place de partenariats avec des organismes spécialisés en entrepreneuriat).
La composition des instances décisionnelles	Champ d'action visant à diversifier le profil des personnes siégeant sur les instances décisionnelles ou à revoir les processus de nomination (par ex., sur les comités de direction, les conseils d'administration, les jurys et comités de sélection).

La clarification des critères d'évaluation	Champ d'action visant à fournir aux candidat·e·s et aux membres de jurys ou de comités de sélection des critères d'évaluation clairs et inclusifs (par ex., lors de l'attribution des bourses, dans le cadre de programmes de subvention, dans l'établissement de critères esthétiques).
La protection des populations vulnérables ou minorisées	Champ d'action visant à assurer la protection des personnes LGBTQ+ œuvrant dans l'écosystème culturel, que ce soit à titre d'employé·e·s, de membres ou de personnes utilisatrices d'organisations culturelles, notamment en matière de discrimination, de violence et de harcèlement (par ex., par la mise en place d'un code de civilité, la clarification des procédures en matière de violences sexuelles, l'offre de formations sur les violences à caractère homophobe, biphobe, transphobe ou cisgenriste).

Même si les actions EDI ne peuvent à elles seules prévenir l'ensemble des formes de discrimination et de violence ciblant les personnes LGBTQ+, nous estimons qu'une approche par **champs d'action** présente au moins **trois avantages** pour la planification de recherches ou interventions futures. Il s'agit d'une approche:

- **intégrée**, qui appréhende les enjeux et initiatives EDI de façon consolidée et cohérente, de manière à dépasser les considérations granulaires et les réflexions en silo;
- **flexible**, qui identifie des pistes de réflexion et d'intervention facilement adaptables à divers contextes ou secteurs culturels, sans être prescriptive, normative ou totalisante;
- **intersectionnelle**, qui considère la multiplicité et la complexité des identités des personnes visées par des initiatives EDI, incluant celles situées à l'intersection de plusieurs communautés marginalisées ou minorisées.

Limites de la démarche

Si ce rapport a permis de mettre en lumière des réalités auxquels font face les artistes LGBTQ+ et les diverses manières dont les organisations culturelles y répondent, ces constats doivent être lus dans le contexte de certaines limites. Compte tenu de l'ampleur restreinte de l'étude, il n'a pas été possible de recueillir l'expérience d'artistes dans tous les secteurs et disciplines culturels. La taille restreinte de l'échantillon a pu aussi limiter la diversité des expériences recueillies. Une autre limite tient à la condition du comité éthique de recruter des artistes qui s'affichent ouvertement en tant que personnes LGBTQ+, ce qui a possiblement orienté le profil des participant·e·s et, par le fait même, certaines visions, approches et interprétations de leur expérience socioprofessionnelle. Enfin, étant donné le caractère exploratoire de cette étude, les résultats présentés dans ce rapport ne sont pas généralisables, mais demeurent tout de même pertinents afin

d'orienter les recherches et interventions futures visant une meilleure intégration des personnes LGBTQ+ en culture, entre autres populations ciblées.

Recommandations pour la recherche

La présente étude a permis de broser un portrait qualitatif de la situation des personnes LGBTQ+ œuvrant dans le milieu culturel québécois. Elle souligne l'importance de soutenir les organisations culturelles québécoises dans l'acquisition d'une meilleure compréhension des communautés, enjeux et réalités LGBTQ+ et de leur fournir des données sur lesquelles appuyer le développement d'actions pour favoriser l'inclusion des artistes LGBTQ+. Dans ce contexte, la principale recommandation de la présente étude est de réaliser une enquête plus exhaustive afin de broser un portrait quantitatif de la situation socioéconomique des artistes LGBTQ+ au Québec ainsi que des opportunités et des obstacles qui se posent dans leur trajectoire socioprofessionnelle. Une telle enquête pourrait aussi être l'occasion de sonder les artistes sur le caractère adapté et acceptable de diverses mesures et actions EDI.

Les entretiens avec les représentant·e·s d'organisations culturelles ont aussi révélé l'absence d'un portrait global des actions en matière d'EDI touchant spécifiquement les personnes LGBTQ+ et la présence de défis relatifs à leur implantation. Pour pallier ces lacunes, les recherches ou interventions futures menées auprès d'organisations culturelles en matière d'EDI pourraient, notamment dans une démarche quantitative, cerner, mesurer ou évaluer les **dimensions** suivantes pour chacun des 9 champs d'action identifiés précédemment (Tableau 2):

- les actions existantes (ou non) en matière d'EDI dans l'organisation ou l'unité;
- les actions EDI à développer de façon prioritaire;
- les principales barrières à la mise en place d'actions EDI;
- les attitudes et opinions des employé·e·s face à la mise en place d'actions EDI;
- les perceptions des employé·e·s face à leurs propres capacités, aptitudes ou connaissances en matière d'EDI;
- les besoins des employé·e·s pour soutenir la mise en place d'actions EDI, le cas échéant.

Enfin, toute recherche ou intervention future menée auprès d'organisations culturelles en matière d'EDI devrait considérer les spécificités liées **au·x secteur·s culturel·s** desservis par celles-ci, une composante dont la présente étude n'a pas pu tenir compte en raison de son large spectre, de son petit échantillon et de son caractère exploratoire.

Références

- Aftermetoo. (2021). *The Change You Want to See: Results of the first-ever survey of workplace sexual harassment in the Canadian performing arts, film, and television industries*. <https://illstrategies.com/wp-content/uploads/2021/12/aftermetoo-keyfindings-en.pdf>
- Alterio, A. M. (2022). Hypermasculinity Makes the Queer Boy Faint. Dans D. Risner et B. Watson (dir.), *Masculinity, Intersectionality and Identity: Why Boys (Don't) Dance* (p. 281-299). Springer. doi : 0.1007/978-3-030-90000-7_14
- Badgett, M. V. L. et Herman, J. L. (2013). *Sexual Orientation & Gender Identity Diversity in Entertainment: Experiences & Perspectives of SAG-AFTRA Members*. SAG-AFTRA et The Williams Institute. <https://williamsinstitute.law.ucla.edu/wp-content/uploads/SOGI-Entertainment-Sep-2013.pdf>
- Best, E. (2021). *A Gap in the Narrative: Exploring the Experiences of Trans Dancers Today* [thèse honors de baccalauréat, Collège Ursinus]. Digital Commons. https://digitalcommons.ursinus.edu/dance_ind/1
- Blais, M., Brazeau, C., Soares, A., Myles, D. et Morand, E. (2022). *Favoriser le bien-être et l'inclusion des personnes LGBTQ2+ en milieu de travail : rapport de recension des interventions contribuant à prévenir la discrimination et la violence fondées sur l'orientation sexuelle, l'identité de genre ou l'expression de genre*. Montréal : Chaire de recherche sur la diversité sexuelle et la pluralité des genres, 65 p.
- Blais, M., Philibert, M., & Chamberland, L. (2018). L'équipe de recherche SAVIE-LGBTQ. *Rapport de recension des écrits sur les indicateurs d'inclusion et d'exclusion des personnes LGBTQ+*. *Savoirs sur l'inclusion et l'exclusion des personnes LGBTQ+ (SAVIE-LGBTQ)*, Université du Québec à Montréal, 35 p.
- Boulila, S. C. (2015). What makes a lesbian salsa space comfortable? Reconceptualising safety and homophobia. Dans K. Browne et E. Ferreira (dir.), *Lesbian Geographies* (p. 133-152). Routledge.
- Christofidou, A. (2022). Dancing Boys and Men: Negotiating Masculinity and Sexuality. Dans D. Risner et B. Watson (dir.), *Masculinity, Intersectionality and Identity: Why Boys (Don't) Dance* (p. 99-119). Springer. doi : 10.1007/978-3-030-90000-7_5
- Communitas Consultora. (2021). *Analysis of the "Regional Survey on Violence and Harassment in the Workplace in the Audiovisual and Performing Arts Industry in Latin America"*. International Federation of Actors et UNI Americas MEI / Panartes. [57](https://fia-</p></div><div data-bbox=)

- actors.com/fileadmin/user_upload/News/Documents/2022/March/Informe_FIA_UNIMEI_2021_EN_V2.pdf
- Cooper, C. S. (2017). More Than Two-Spirit: Queer Indigenous Sovereignty and Survivance in Museums [mémoire de maîtrise, université de Washington]. ResearchWorks. <http://hdl.handle.net/1773/39754>
- Ingala, E. (2018). Judith Butler: From a Normative Violence to an Ethics of Non-Violence. Dans G. Rae et E. Ingala (dir.), *The Meanings of Violence* (p. 191-208). Routledge.
- Kavoura, A., & Rinne, S. (2022). Rainbow Dancing and the Challenge of Transgender Inclusion in Finland. Dans G. Molnár et R. Bullingham (dir.), *The Routledge Handbook of Gender Politics in Sport and Physical Activity* (p. 105-114). Routledge.
- LeBlanc, J. G. (2022). *Considering Queerness—Actor Training’s Issues and Alternatives* [mémoire de maîtrise, université du Commonwealth de Virginie]. VCU Scholars Compass. doi : 10.25772/0QWV-C423
- Leitch, C., Youngs, R., Gavigan, A., Lesperance, M., Burns, W. J., Cohen-Stratynner, B., Hammond, P. & Hansen, J. (2016). LGBTQ Welcoming Guidelines for Museums: developing a resource for the museum field. *Museums & Social Issues*, 11(2), 138-146. doi : 10.1080/15596893.2016.1217460
- Lund, R. (2022). How is the Ballet World Including Non-Binary Dancers?. *Dance Major Journal*, 10(1). doi : 10.5070/D 510158916
- Mandradjieff, M. et Alterowitz, G. (2022). Publicizing transgender ballet dancers: a pas de deux of inclusion and reiterative gender norms. *Feminist Media Studies*. Prépublication. doi : 10.1080/14680777.2022.2149599
- McBride, N. R. (2016). Singing, Sissies, and Sexual Identity: How LGBTQ Choral Directors Negotiate Gender Discourse. *Music Educators Journal*, 102(4), 36-40. doi : 10.1177/0027432116644653
- McCadden, T. E. (2015). *“for People Who Aren’t Sure Who They Are, Theatre is a Great Place to Be” : Narratives of Actors and their Sexual Identities* [thèse de doctorat, université d’État de Pennsylvanie]. PennState Electronic Theses and Dissertations for Graduate School. https://etda.libraries.psu.edu/files/final_submissions/10520
- McCadden, T. et Wright, R. R. (2018). Examining the Embodied Learning Experiences about Gender in Gay and Bisexual Male Actors [communication orale]. Adult Education Research Conference, Université de Victoria, Victoria. https://www.semanticscholar.org/paper/Embodied-Learning-as-a-tool-for-Meaning-Making%3AAAnumudu/35fdd04bb1264eaf1_b4dab2d109f0b8c8f9ae28f
- Mengesha, W., Dreyer-Lude, M., Clarke, K., Shaw, K., Warwick, J., Palmer, A., & Dubois, F. (2019). Institutional Responses to# MeToo: A Conversation. *Canadian Theatre Review*, 180(1), 42-47.

- Meredith, J., Levine, S. et Gender Explosion Working Group. (2019). *Creating Space for Gender Diverse Theatre*. StageSource. https://cdn.ymaws.com/www.stagesource.org/resource/resmgr/docs/GE_Onesheet_2019.pdf
- Mozingo, K. A. (2005). Lesbian lacunae: Invisible spaces in dance education. *Journal of Dance Education*, 5(2), 58-63. doi : 10.1080/15290824.2005.10387286
- O'Connell, M. (2012). Don't Act, Don't Tell: Discrimination Based on Gender Nonconformity in the Entertainment Industry and the Clinical Setting. *Journal of Gay & Lesbian Mental Health*, 16(3), 241-255. doi : 10.1080/19359705.2012.658013
- Olander, G. R. (2022). Dancing with Inclusivity: The Importance of Integrating Genderless Terminology into Swing Dance Spaces. *Unbound*, 122.
- Risner, D. (2002). Rehearsing Heterosexuality: Unspoken Truths in Dance Education. *Dance Research Journal*, 34(2), 63-78. doi : 10.2307/1478460
- Rumens, N. et Broomfield, J. (2014). Gay men in the performing arts: Performing sexualities within 'gay-friendly' work contexts. *Organization*, 21(3), 365-382. doi : 10.1177/1350508413519766
- Shehadie, A. et The Review Team (2022). *Raising Their Voices: Independent Review into Sexual Harm, Sexual Harassment, and Systemic Discrimination in the National Music Industry*. MAPN Consulting. <https://drive.google.com/file/d/1RCH10ICOZUX9T7LWpb-Dx9pTKIA9fISn>
- Society of London Theatre et UK Theatre. (2018). *Encouraging Safer and More Supportive Working Practices in Theatre*. <https://www.culturehive.co.uk/wp-content/uploads/2020/10/Handbook-Encouraging-Safer-More-Supportive-Working-Practices-in-Theatre-v2.pdf>
- Stone, M. (2020). *Line Drawn Summit and Survey Report*. Impact. https://cdn.ymaws.com/www.stagesource.org/resource/resmgr/docs/LDS1_and_LDS2_Summary.pdf
- The Stage. (2018). *Harassment and bullying in the theatre industry: A report*. https://d3s3zh7icgjpgd.cloudfront.net/AcuCustom/Sitename/DAM/269/Bullying_report_2018.pdf
- Whitson, N. (2021). Super Fluid/Super Black: Translations and Teachings in Transembodied Metaphysics. Dans P. Butler (dir.), *Critical Black Futures* (p. 165-180). Palgrave Macmillan. doi : 10.1007/978-981-15-7880-9_9
- Woodzick, K. (2020). A Nonbinary Actor Prepares (for Battle). *Theatre Topics*, 30(2), 109-115. doi : 10.1353/tt.2020.0017



Institut national
de la recherche
scientifique