

Au-delà des « vagues » #moiaussi : cinq ans de mobilisation féministe en musique au Québec (2017–2022)

Vanessa Blais-Tremblay et Lysandre Champagne

Volume 40, numéro 1, 2020

Pour des musicologies alternatives

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/1096479ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/1096479ar>

[Aller au sommaire du numéro](#)

Éditeur(s)

Canadian University Music Society / Société de musique des universités canadiennes

ISSN

1911-0146 (imprimé)

1918-512X (numérique)

[Découvrir la revue](#)

Citer cet article

Blais-Tremblay, V. & Champagne, L. (2020). Au-delà des « vagues » #moiaussi : cinq ans de mobilisation féministe en musique au Québec (2017–2022). *Intersections*, 40(1), 49–75. <https://doi.org/10.7202/1096479ar>

Résumé de l'article

Cet article dresse le portrait de cinq organisations qui militent pour l'équité en musique au Québec depuis 2017 : MTL Women in Music, Femmes* en Musique, Lotus collective MTL Coop, shesaid.so MTL et le réseau DIG: Différences et inégalités de genre dans la musique au Québec. En s'inscrivant d'abord dans la longue lignée des travaux critiques en historiographie féministe, l'article rend compte de la pluralité des mobilisations féministes et ce, au-delà des « vagues » #moiaussi qui ont ponctué l'actualité musicale québécoise au cours des cinq dernières années (2017–2022). Dans la seconde partie, les autrices détaillent les travaux du réseau DIG, lancé en avril 2021 par Vanessa Blais-Tremblay, et présentent des retombées initiales prometteuses à la fois pour le milieu universitaire et pour les milieux de pratique en ce qui concerne l'épistémologie et les méthodologies de la « musicologie partenariale collaborative féministe ».

AU-DELÀ DES « VAGUES » #MOIAUSSI : CINQ ANS DE MOBILISATION FÉMINISTE EN MUSIQUE AU QUÉBEC (2017–2022)

Vanessa Blais-Tremblay et Lysandre Champagne

Le 1^{er} juin 2017, une lettre ouverte paraissait sur la page publique du collectif nouvellement constitué, Femmes* en musique (F*EM), dénonçant un large éventail d'inégalités de genre dans l'industrie musicale québécoise¹. Co-écrite par plus d'une centaine de signataires, cette publication faisait état d'enjeux de sous-représentativité dans les festivals, des inégalités salariales entre choristes (majoritairement des femmes) et instrumentistes (majoritairement des hommes) dans les scènes de musiques populaires, des conséquences de la maternité sur la carrière, des préjugés genrés liés à l'apparence physique et à l'âge, et des difficultés vécues par les professionnelles de la musique à faire reconnaître leur contribution artistique par les institutions garantes de légitimité culturelle². « Aimée » 600 fois sur la page du regroupement, « partagée » 587 fois sur Facebook, puis rediffusée au cours des jours suivants par des périodiques de grande portée tels que *Le Devoir* et *La Presse*, des émissions radiophoniques comme *Le 15–18* (Radio-Canada ICI Première) et des chaînes de télévisions comme TV5 Monde, la parution de la lettre ouverte du F*EM constitue un moment-clé de l'histoire des mobilisations féministes en musique au Québec.

¹ L'industrie musicale québécoise réfère simultanément à plusieurs genres musicaux et industries (spectacle, disque, édition, enregistrements, etc.). Le choix de traiter ici de l'industrie musicale québécoise dans sa singularité s'explique en raison de sa position au sein d'un environnement institutionnel et organisationnel propre. Les inégalités, reconduites selon différents rapports économiques, genrés et raciaux (pour ne nommer que ceux-ci), s'inscrivent en regard de particularités locales selon des « régimes d'inégalités » spécifiques (Acker 2006) — dans le cas présent, de la société et de la culture québécoise. C'est dans cette perspective que nous déployons notre argument au sujet de la mobilisation visant l'équité en matière de genre en musique au Québec, sans pour autant nier la pluralité des positions et des dynamiques possibles dans cette structure industrielle. Enfin, toutes les intervenantes citées plus bas se réfèrent à « l'industrie musicale québécoise » au singulier.

² Par exemple, la lettre ouverte mentionne que l'ADISQ n'avait pas octroyé le Félix de l'Auteur ou compositeur de l'année à une femme pendant une période de vingt-cinq ans (entre 1993 et 2017). Le nombre exact de signataires varie selon la source. Les nombres cités sont ceux qui apparaissent sur la publication originale. Voir F*EM, « Cher (es) intervenant (es) du milieu de la musique », FEM – Espace public, Facebook, 1^{er} juin 2017. La discrimination basée sur le genre dans le milieu de la musique a été largement documentée, à la fois dans une perspective mondiale et spécifique au Québec. Parmi les plus récents rapports de travaux portant sur les inégalités de genre chez musicien·nes au Québec, voir Bissonnette 2022.

En tant que « texte », la lettre ouverte offre un aperçu des enjeux de genre identifiés comme étant prioritaires pour ce large collectif. En tant qu'objet social, les processus ayant mené à sa médiatisation à grande échelle permettent de mieux comprendre les rapports de pouvoir impliqués dans un exercice de mobilisation féministe qui a si bien su attirer l'attention des médias dominants. Alors que la parution de la lettre ouverte s'inscrivait dans une logique de prise de parole publique pour faire front commun face à une industrie musicale particulièrement décentralisée, un recadrage important a été opéré dans les médias traditionnels. L'article du *Devoir* daté du lendemain ne cite dans son en-tête que les Sœurs Boulay, Ariane Brunet, Catherine Durand, Ariane Moffatt, Safia Nolin et Amylie — sept femmes blanches cisgenres, autrices-compositrices-interprètes et vedettes émergentes de la chanson francophone québécoise (Boulay et al. 2017). Le Journal de Montréal ira aussi loin que d'attribuer l'essentiel de la responsabilité de l'initiative aux sœurs Boulay (Gendron-Martin, 2017); c'est aussi une photo d'elles qui apparaît dans l'en-tête de l'article du *Devoir*.

L'ensemble des signataires recoupe néanmoins une bien plus grande diversité de groupes culturels, professionnels et sociaux, notamment des autrices-compositrices-interprètes racisées (Sarahmée, Marieme Ndiaye, Maritza, La Bronze, Laurie Torres); des artistes des Premières Nations, Inuit et Métis (Natasha Kanapé-Fontaine, Elisapie Isaac, Geneviève Toupin); des artistes migrantes (Betty Bonifassi, Gaële, Fabienne Lucet, toutes trois nées en France); des artistes liées à des scènes underground comme Angelina Sanchez (R&B, Soul), Raphaëlle Chouinard (punk rock), Elkahna Talbi (ou Queen K, slam/spoken word) et Barbara Finck-Beccafico (électroacoustique); des artistes ayant « émergé » il y a déjà un certain temps telles que Renée Wilkin (qui est aussi militante contre la grossophobie), Mara Tremblay et Marie Carmen; des professionnelles influentes de l'industrie musicale québécoise qui ne sont toutefois pas des « vedettes », en plus de quelques signataires qui ne s'identifient même pas en tant que femmes. Entre le front commun pensé par l'ensemble des cosignataires de la lettre ouverte et le « front commun » présenté dans les médias traditionnels, un processus criant de minorisation est à l'œuvre.

Cet article a pour objectif de rendre compte de la pluralité de la mobilisation féministe en musique au Québec en s'inscrivant d'abord dans la longue lignée des travaux critiques en historiographie féministe. À l'image des grandes vagues du récit féministe occidental, outre la lettre du F*EM, ce sont les vagues #moiaussi³ qui sont le plus couramment citées à titre de moments-clé de l'histoire récente du féminisme en musique au Québec, notamment parce que les allégations de violences à caractère sexuel (VACS) liées à l'industrie musicale québécoise en ont facilité la médiatisation à grande échelle (Auclair et al. 2019; Baillargeon et al. 2011; Blais et al. 2008; Brunette 2021; Delvaux 2020; Lamartine 2021; Paquette 2018). Pourtant, près de cinq décennies de travaux en historiographie féministe ont fait la démonstration que la modélisation par

3 Dans cet article, nous utilisons le mot-clic #moiaussi lorsque nous faisons exclusivement référence au mouvement dans le contexte francophone du Québec et #metoo lorsqu'il est question du mouvement mondial. Dans les citations, nous avons conservé la référence utilisée par les intervenantes sans regard pour notre choix éditorial.

vagues tend à favoriser, et ce aux dépens d'une pluralité de postures féministes, celles dont la proximité aux noyaux de pouvoir hégémonique est la plus grande (Chamberlain 2017; Cobble 2011; Gunn Allen 1986; Hewitt et al. 2010, 2012; Nicholson 2010; Reger 2005; Roth 2004; Springer 2002; The Combahee River Collective 2014). Ces critiques nous rappellent que si la modélisation « par vagues » permet de réactualiser périodiquement la mobilisation féministe et de mettre en valeur certains aspects plus novateurs, l'articulation du récit sous la forme d'une série d'éruptions successives d'activisme a pour fâcheuse conséquence d'encourager une conception positiviste du récit selon laquelle un féminisme doit en supplanter un autre pour survivre. Enfin, l'accent ainsi posé sur les points culminants périodiques de la médiatisation à grande échelle de la mobilisation féministe occulte le travail minutieux des organisations qui luttent au quotidien pour le changement social, ainsi que la grande diversité des violences genrées qui ont incité les femmes et les personnes de diversité sexuelle et des genres à se mobiliser (Marghita 2018; Mensah 2005; Trachman 2018). En somme, la modélisation du récit féministe « par vagues » a des conséquences importantes sur l'historiographie : non seulement elle tend à occulter la pluralité des acteur·rices et la diversité des stratégies, luttes et enjeux qui composent la mobilisation féministe, mais elle restreint aussi de manière significative la possibilité de saisir le rapport complexe qui les lie les un·es aux autres dans l'espace et dans le temps.

Cet article présente ainsi un double argument. Dans un premier temps, nous effectuons une démonstration empirique de la pluralité de la mobilisation féministe en présentant le portrait de quatre organisations qui militent pour l'équité en musique depuis 2017 : MTL Women in Music, Femmes* en Musique (le F*EM), Lotus collective MTL Coop (Lotus), et shesaid.so MTL. Dans la seconde partie, nous détaillerons le processus par lequel la compilation de données descriptives sur ces organisations a pu faire place à un projet de recherche-action. En avril 2021, Vanessa Blais-Tremblay a invité deux représentantes de chacune de ces organisations à inaugurer auprès d'elle le cycle de rencontres-conférences « DIG! Différences et inégalités de genre dans la musique au Québec (cibas, DIG!) ». Dans le cadre des échanges qui ont eu lieu lors de cette rencontre, il nous est apparu que si, dans son énoncé de mission, chacune de ces organisations — incluant DIG — visait l'équité pour tous·tes les personnes minorisées par le genre œuvrant dans l'industrie de la musique québécoise, les différences qui sous-tendent l'historique, la structure, la mission, les activités et le portrait sociodémographique des groupes qui se rassemblent autour de chacune d'entre elles font en sorte que des ressources, réseaux, compétences et légitimités culturelles sont déployés de manière distincte dans chacun des cas. Le manque criant de ressources humaines et financières et l'impact de cette instabilité sur le potentiel de mobilisation de chacune de ces organisations a aussi été mis de l'avant. La mobilisation organisationnelle féministe en musique au Québec s'en trouvant ainsi non-seulement fragmentée mais précarisée, Blais-Tremblay leur a proposé de se réunir sous la bannière DIG afin de développer des initiatives concertées. En inscrivant ainsi le réseau DIG (en tant que projet de recherche universitaire subventionné) dans la lignée des organisations ayant

fait partie de l'histoire récente de la mobilisation féministe en musique au Québec, nous présentons du même coup des retombées initiales prometteuses à la fois pour le milieu universitaire et pour les milieux de pratique en ce qui concerne l'épistémologie et les méthodologies de recherche dans ce que nous appelons la « musicologie partenariale ou collaborative féministe »⁴.

CONTEXTE DE LA RECHERCHE ET MÉTHODOLOGIE

Le travail de collecte de données et d'analyse dont cet article fait état a été effectué dans le cadre des travaux du réseau D!G, un réseau interdisciplinaire et intersectoriel qui a pour objectif de réunir des chercheur-euses, publics, artistes et autres professionnel-les de la musique autour d'initiatives visant l'équité, la diversité, l'inclusivité, l'accessibilité et la justice dans ce milieu. Le premier grand axe du projet D!G vise de manière prioritaire la diffusion, le transfert et la mutualisation des connaissances entourant la musique et le genre au Québec, et ce dans le but de faciliter des activités de recherche et d'enseignement plus inclusives envers les femmes et les personnes issues de la pluralité des genres et de la diversité sexuelle. Dans ce cadre, Blais-Tremblay a organisé une série de rencontres-conférences et panels en ligne qui s'est tenue entre avril et novembre 2021, une campagne de communications sur les réseaux sociaux élaborée dans le but de diversifier les publics D!G, un dossier thématique double qui comprend douze articles scientifiques issus de travaux émergents liés à cette thématique, la revue de littérature « La « femme-eux-ze » musique québécoise : la recherche sur les femmes et les personnes de la diversité sexuelle et de genre en musique au Québec (1874-2022) » (Blais-Tremblay 2023) et la « Bibliographie sur les genres, les sexualités et autres pratiques non dominantes en musique au Québec » (Blais-Tremblay et Jacques 2023) qui regroupe plus de 800 ressources⁵.

En parallèle, un groupe de travail a été mis en place sur une base hebdomadaire afin de développer des initiatives concertées visant la réduction des inégalités de genre dans le milieu de la musique. En 2021-2022, les organisations participantes étaient : MTL Women in Music, Femmes* en musique, Lotus

4 Dans cet article, la formulation « recherche partenariale ou collaborative féministe » a été choisie pour faire la médiation entre le langage adopté par les organismes subventionnaires et la préférence pour la formulation « collaborative » des organisations féministes tel que démontré par Courcy et al. 2019. La recherche partenariale pouvant se décliner en différentes modalités parmi lesquelles plusieurs ne sont ni féministes, ni collaboratives, cette formulation a été choisie pour mettre en valeur l'importance de la co-construction et de la mutualisation des connaissances plutôt que le rapport plus traditionnel d'enquêteur-euse à enquêté-e de notre projet. À propos de la polysémie du terme « partenariat », voir Dumais 2011; Fontan et al. 2018.

5 Nous tenons à féliciter et à remercier du fond du cœur les jeunes chercheur-ses Nour Amjadi, Elsa Fortant, Raphaëlle Gaudet, Raphaël Jacques, Alice St-Onge-Ricard, Vicky Tremblay et Émilie Versailles pour les rôles qu'ils ont joué à titre d'auxiliaires de recherche attirés à ces projets. En particulier, nous tenons à remercier Jade Lupien pour son travail exceptionnel auprès du groupe de travail et pour son soutien à la rédaction de cet article. Nous remercions également le FRQSC, le CRSH, le Centre de recherche interuniversitaire sur la littérature et la culture québécoises (CRILCQ), l'Institut de recherche en études féministes (IREF), le Réseau québécois en études féministes (RÉQEF), la Faculté des arts de l'UQAM et la Société québécoise de la recherche en musique (SQRM) pour le soutien financier apporté à ce projet.

Collective MTL Coop, shesaid.so MTL, le Comité d'Action Femmes, inclusion et diversité (CAFID) de la Guilde des musiciens et musiciennes du Québec (GMMQ), ainsi que l'ensemble de l'équipe de recherche D!G. Différent-es intervenant-es ont été invité-es de manière ponctuelle afin d'aborder certains enjeux ciblés par le groupe de travail, incluant des représentant-es d'organisations pancanadiennes telles que Women in Music Canada et Musicaction ainsi que d'autres œuvrant à l'extérieur des grands centres urbains, comme Culture Bas-Saint-Laurent. L'utilisation des technologies de visioconférence pour ces rencontres a été essentielle pour limiter les obstacles liés aux déplacements et à la coordination d'un tel groupe ouvert de partenaires. Les enregistrements de ces rencontres ont grandement facilité la rédaction de rapports hebdomadaires afin que les préoccupations de tous-tes puissent être revisitées de manière périodique.

La majorité des données et des citations présentées dans cet article sont issues d'une conférence présentée le 23 avril 2021, intitulée « Historique des mobilisations féministes récentes en musique au Québec », et du lancement du premier outil développé dans le cadre de cette démarche partenariale, la « Cartographie inclusive des ressources en musique au Québec » (Blais-Tremblay et al. 2021), qui sera détaillée ci-bas et dont le lancement a eu lieu le 1er octobre 2021. Lors de ces événements, deux représentantes de MTL Women in Music, de Femmes* en musique, de Lotus Collective MTL Coop et de shesaid.so MTL ont eu l'occasion de brosser le portrait de leur organisation et d'échanger toutes ensemble pour la première fois⁶. Ces deux événements ont été enregistrés, transcrits puis traités avec le logiciel MAXQDA. Les descriptions de ces quatre organisations ont été enrichies grâce à la recension d'informations disponibles à partir de leurs plateformes accessibles en ligne (site web, médias sociaux, etc.). En accord avec les principes éthiques de la recherche partenariale et collaborative féministe, les descriptions des organisations présentées ci-bas ont été approuvées par une ou plusieurs de leurs représentantes.

⁶ Ces organisations sont les seules qui ont répondu à notre appel initial. La cartographie a permis de repérer d'autres regroupements ou organisations féministes en musique au Québec, comme l'organisation PLURI (*Peace Love Unity Respect Initiative*), qui s'identifie comme une organisation « féministe, antiraciste, antidiscriminatoire » visant à « cré[er] proactivement du changement au sein de la communauté de la musique électronique ». Jusqu'à l'automne 2021, PLURI offrait du soutien et des formations aux travailleur-euses de l'industrie du spectacle afin de réduire les risques de harcèlement et l'impact de la marginalisation dans les espaces festifs. Face aux « circonstances exceptionnelles imposées par la pandémie de COVID-19 », incluant « la transformation du monde de la nuit montréalais », « l'épuisement chronique de l'équipe de coordination de l'organisme » et le manque de financement, PLURI a suspendu l'ensemble de ses activités. Voir PLURI, « Face aux circonstances exceptionnelles », Facebook, 3 décembre 2021. L'organisme à but non-lucratif Scène & Sauve, qui œuvre dans la prévention des violences à caractère sexuel avant, pendant et après des événements festifs, a quant à lui vu le jour au printemps 2022. Plusieurs autres organisations féministes en musique ont collaboré de manière ponctuelle avec D!G, notamment le regroupement Support pour les femmes compositrices de musique de films du Québec, le Comité d'Action, Femmes, Inclusion et Diversité de la Guilde des musiciens et des musiciennes du Québec, le collectif D!G diversité de genre en musique (un regroupement de personnes intéressées par les travaux de D!G composé uniquement de personnes ne s'identifiant pas comme cisgenre), le collectif LUNES/Festival Équinox, l'organisation Musique Bleue, L'Aperté et le regroupement Femmes musiciennes du Québec.

PORTRAIT DE QUATRE ORGANISATIONS MILITANTES EN MUSIQUE AU QUÉBEC ENTRE MARS 2017 ET DÉCEMBRE 2022

MTL Women in Music

MTL Women in Music a été fondé le 8 mars 2017 par Sara Dendane et Kyria Kilakos en tant que chapitre montréalais de l'organisation internationale Women in Music. Créé à New York en 1985, Women in Music est un organisme à but non lucratif qui « favorise l'équité, la diversité, l'avancement et la représentation des femmes dans l'industrie de la musique à l'échelle mondiale »⁷. Divisée en vingt-cinq chapitres dont quinze aux États-Unis et les autres à la Barbade, au Brésil, au Canada, en Colombie, en Jamaïque, au Japon, en Inde, en Roumanie, en Afrique du Sud et au Royaume-Uni, Women in Music regroupe des professionnelles spécialisées dans plusieurs domaines, incluant des artistes, des gestionnaires de maisons de disques, des entrepreneures du secteur des technologies musicales, des agentes d'artistes, des avocates, des ingénieures de son, des publicistes, des propriétaires de studios, des éditrices de musique et des spécialistes du marketing qui s'identifient toutes comme femmes.

Dendane décrit ainsi la genèse du chapitre montréalais de Women in Music : « C'était juste avant la première vague #metoo. Donc, ce n'était pas dans l'urgence. C'était vraiment un désir de pouvoir outiller nos collègues et de pouvoir s'outiller soi-même » (D!G 2021a). Pour ce faire, les cofondatrices ont ciblé quatre axes d'action : favoriser la représentativité des femmes sur scène ; encourager la collaboration et le réseautage entre ses membres ; soutenir l'accès à la formation et à l'éducation ; et promouvoir les femmes dans des rôles d'expertes. Ces axes se traduisent par des « solutions concrètes pour faire avancer les choses » (D!G 2021a). D'abord, des événements de réseautage, exclusifs aux personnes qui s'identifient comme femmes, prennent une place importante dans leur calendrier d'activités — tant des événements de petite envergure que les brunchs mensuels tenus pendant près de quatre ans et pouvant attirer plus d'une centaine de personnes. « Les opportunités », explique Dendane, « pour qu'elles se dispersent et atteignent un nouveau public, il faut absolument d'abord que les femmes se connaissent [entre elles]. Donc, ça a été l'aspect sur lequel on a travaillé le plus » (D!G 2021a).

Au-delà des événements exclusifs aux membres, MTL Women in Music favorise les espaces et activités mixtes. « [O]n n'est vraiment pas dans un esprit de fermeture. On pense qu'on ne peut pas changer la réalité de ce qui se passe dans l'industrie de la musique sans 'l'autre moitié' qui détient en ce moment le pouvoir » (D!G 2021a). Dans cet esprit, MTL Women in Music encourage ses membres à faire valoir leur expertise professionnelle au sens large plutôt que celle liée exclusivement à leur positionnement identitaire. « De plus en plus, on donne la parole aux femmes », explique Dendane, « sauf que c'est toujours *'Hey, how is it to be a woman?'* » (D!G 2021a).

⁷ Traduction des autrices. La formulation originale telle qu'énoncée sur le site web de Women in Music est « *advancing equality, visibility and opportunities for women in the musical arts through education, support, empowerment and recognition* ».

On n'est pas là nécessairement pour parler uniquement de congé de maternité et de conciliation famille-travail [...] Ça aussi, c'est important, mais on est très capables de s'exprimer aussi sur l'export, sur l'état de notre industrie en général et sur des sujets qui sont pertinents à tous autour de la table. (Dendane, D!G 2021b)

MTL Women in Music a directement contribué à ce que des organisations telles que l'ADISQ, FACTOR et les Junos se composent de jurys paritaires, à ce que davantage d'artistes minorisé-es soient considéré-es pour différents prix et concours, et à ce que les jurys considèrent les processus genrés qui soutiennent les processus de légitimation culturelle et artistique (Dendane, D!G 2021b). En plus de ses 2000 membres, le statut d'organisme à but non lucratif de MTL Women in Music lui confère une crédibilité certaine auprès des institutions dominantes dans l'industrie de la musique québécoise et pancanadienne. «C'est vraiment en travaillant main dans la main avec les différentes organisations [qu'on a réussi à amener le plus de changement]» (Dendane, D!G 2021a).

Pour ce faire, MTL Women in Music adopte une approche «*behind-the-scenes* (ou, «en coulisses»). À l'aide d'un répertoire d'expertes qu'elles ne partagent pas publiquement, les co-fondatrices opèrent elles-mêmes le maillage entre l'industrie et leurs membres. En encourageant l'avancement de femmes qui possèdent déjà des expertises mais qui peinent à accéder à des opportunités qui leur procureraient une meilleure visibilité, légitimité ou reconnaissance, MTL Women in Music tend à favoriser les femmes qui ont déjà réussi à contourner, du moins partiellement, certaines barrières à l'entrée de l'industrie de la musique québécoise. Dendane explique :

Quand j'ai commencé dans l'industrie [dans la boîte où je travaillais] on était quatre femmes non-blanches, et la seule chose qu'on avait toutes en commun, c'est qu'on parlait tous «*québécois*». Ce que je trouvais très intéressant parce que je ne sais pas si on aurait pu avoir ces positions-là si on n'avait pas été [parmi les] plus «visiblement intégrées», entre guillemets. (D!G 2021a)

S'identifiant en tant que *third culture generation*, Dendane et Kilakos sont sensibilisées aux dynamiques de minorisation entraînées par l'ethnocentrisme et le statut de la francophonie en Amérique du Nord⁸. Dendane explique :

Tout d'abord, moi je suis une femme arabe, donc c'est sûr que c'est quelque chose qui me tient à cœur et que j'ai constamment en tête quand on tient nos différents choix d'activités, de panélistes, etc. [...] [J]ustement, on a pris sous nos ailes plusieurs jeunes femmes de la diversité qu'on a mento-rées au fil des années pour qu'elles puissent croître dans leurs différents champs d'expertise. Faque c'est ça, sans que ça soit énoncé dans notre mission. (D!G 2021a)

⁸ La *third culture generation*, ou la troisième génération culturelle en français, est une notion développée par Ruth et John Useem se rapportant à un groupe social qui réunit au sein d'une même culture les enfants de personnes ayant connu des cultures différentes et qui crée de nouveaux modèles de comportements et des modes de vie qui sont ensuite appris et partagés par l'ensemble de ce groupe. Voir Useem et al. 2008; Useem et Cottrell 1996.

En outre, MTL Women in Music entretient un rapport particulier à la francophonie, d'une part en tant que seul chapitre de Women in Music (International) situé en communauté majoritairement francophone, et d'autre part face au statut minorisé des professionnelles francophones au sein de l'industrie de la musique nord-américaine. L'affiliation du chapitre montréalais à une organisation internationale lui permet d'accéder à un vaste réseau de contacts et de ressources anglophones. À l'échelle locale, MTL Women in Music fait aussi le pont entre les communautés musicales francophone et anglophone qui travaillent en milieu urbain. Dendane explique: «Moi j'arrivais du milieu plus francophone — je travaillais chez Spectra — et Kyria plus du côté anglophone [notamment chez Indica Records] et on remarquait qu'on avait toutes les deux les mêmes difficultés dans l'industrie de la musique» (D!G 2021a). En somme, pour MTL Women in Music, c'est d'abord en opérant elles-mêmes le maillage entre leurs membres et l'industrie de la musique nord-américaine qu'elles y font une place pour les siennes.

Femmes* en musique (F*EM)

C'est la parution sur la page publique du regroupement Facebook de la lettre ouverte du F*EM le 1er juin 2017 qui fait office de «moment fondateur» du regroupement. Comme l'explique la chanteuse Alex Guimond, l'une des membres du F*EM qui agit dans le cadre du groupe de travail D!G à titre de porte-parole bénévole:

Le F*EM, c'est parti en 2017. Il y a un groupe de musiciennes montréalaises francophones qui ont décidé de rédiger une lettre aux médias en réaction — vous en avez sûrement vu passer — à la programmation des festivals de l'été de 2017, où il n'y avait à peu près pas de représentation — bin il y avait juste des *dudes*, finalement. Elles ont décidé de rédiger une lettre pour dénoncer ça et puis dans le but d'aller chercher des signatures elles ont fait un groupe Facebook et elles ont ajouté tous leurs contacts de femmes qui connaissent, qui travaillent en musique. Puis, la lettre a été publiée. Ça a été quand même relayé beaucoup dans les médias parce qu'il y avait des noms connus de l'industrie qui l'avaient rédigée et qui signaient la lettre. De ça est né le groupe Facebook. (D!G 2021a)

En cinq ans d'existence, le F*EM est passé d'un collectif militant à un forum de discussion non-mixte sur la plateforme Facebook ayant pour principale visée le maintien d'un espace numérique propice aux témoignages, au partage d'informations et de ressources, ainsi qu'à la réflexion critique et au débat sur les enjeux d'équité dans l'industrie musicale québécoise. Selon l'énoncé de mission du F*EM, le regroupement a pour objectifs de «dénoncer une nette inégalité homme-femme dans l'industrie musicale, dénoncer la sous-représentation dans les programmations et susciter un dialogue pour trouver collectivement des solutions à ce problème»⁹. Rassemblant près de 1 800 membres, le F*EM réunit un vaste éventail de professionnel·les de la musique et de praticien·nes amateur·es, incluant des auteur·rices, compositeur·rices, instrumentistes,

⁹ Tel qu'énoncé dans la description sur la page Facebook officielle du F*EM.

technicien·nes, programmeur·rices, diffuseur·euses et agent·es associé·es à une grande diversité de scènes musicales québécoises. Si le groupe de discussion privé du F*EM ouvre ses portes à toutes les femmes et aux « personnes de genre non-conforme » travaillant dans la musique au Québec (ou, dans les mots de Guimond « *basically* pas des *dudes* cis »), encore aujourd'hui ce sont surtout des professionnelles cisgenres, blanches et francophones qui mobilisent l'espace de discussion (Guimond, D!G 2021b).

Enfin, visant une répartition horizontale des pouvoirs décisionnels et de représentation, le F*EM n'a pas de porte-parole officiel·le ni de structure hiérarchique pérenne, préférant ainsi le statut de regroupement privé et non-mixte lié à une longue tradition similaire au sein des groupes de femmes. Si le regroupement a délaissé pour l'essentiel les assemblées générales et le travail par comité qui a structuré ses premières années d'existence (Bouchard 2018; Piqueur 2018), le F*EM continue de faire état d'initiatives variées menées de front par quelques-unes de ses membres, notamment l'imposant répertoire de professionnelles* de la musique lancé en 2018, une série de listes de lecture Femmes* en musique sur la plateforme d'écoute Spotify, des événements mensuels organisés entre autres par la batteuse jazz Valérie Lacombe incluant des projections de films, des conférences et des clubs de lecture, ainsi qu'un ouvrage réunissant des entretiens avec des artistes issu·es de la pluralité culturelle, sexuelle et de genre de plusieurs pays nordiques auquel la compositrice de musique électroacoustique Vanessa Massera a contribué (Farnsworth et al. 2021)¹⁰.

Lotus Collective MTL Coop

Lotus Collective MTL Coop (Lotus) a quant à elle été fondée au mois d'octobre 2017 par quatre musiciennes et chanteuses. Longtemps codirigée par Marcelle Partouche-Gutierrez et Monica Paraghamian, l'organisation s'est développée aux croisements de leurs expertises multiples dans le milieu de la recherche universitaire, de la performance artistique et du travail communautaire. D'emblée, Lotus est la seule organisation à rejoindre une proportion significative d'artistes marginalisé·es spécifiquement par des processus de racialisation. Dirigée par deux personnes qui s'identifient en tant que « femmes de couleur », Lotus agit directement auprès de différentes communautés musicales marginalisées aux croisements du sexisme et du racisme, combinant le développement de compétences (formations, ateliers) avec des opportunités concrètes dans le milieu de la production musicale et du spectacle. Comme l'explique Partouche-Gutierrez : « [On] se rend compte que le potentiel, le talent et les opportunités devraient juste être beaucoup plus connectés et on essaie de jouer un peu ce rôle de communication entre ces opportunités-là et le talent, et aussi un peu de confiance » (D!G 2021b). En organisant par exemple des « jams » (événements d'improvisation musicale collective) pour les personnes qui n'ont jamais osé

¹⁰ Plusieurs membres du F*EM ont collaboré à l'élaboration de la première version du répertoire, dont les musiciennes Maryse Dubé, Stéphanie Jobin, Laura Kamugisha, Marcie et Émilie Proulx. La version actuelle a été remise à jour en 2021 par Maryse Dubé, Alex Guimond, Eugénie Jobin, et Alexe Gaudreau.

improviser en public, Lotus prend en charge une mission incubatrice, c'est-à-dire qu'elle vise à contrer la minorisation en soutenant le développement de nouvelles cohortes de professionnel·les issues de la diversité culturelle. Paraghman présente d'ailleurs l'organisation comme une « maison de production musicale et [un] incubateur de talent de la relève et de la diversité »; ou encore, « une boîte de premières fois » (D!G 2021b).

La formule « *we're a collective of firsts* », utilisée tant en français qu'en anglais par Paraghman, est aussi associée à la genèse-même du collectif. Paraghman explique :

Marcelle a contacté quatre artistes, incluant moi, pour faire un show pour le Festival du Nouveau Cinéma, c'était *Courts Critiques* pour une édition sur la violence vécue par les femmes, et nous avons créé Lotus Collective. On a choisi le nom comme ça et nous avons fait un spectacle avec juste des personnes s'identifiant comme des femmes sur scène. À partir de ce moment-là, il y a eu vraiment une demande, nous avons eu des e-mails, des appels. Les gens voulaient vraiment voir plus de personnes s'identifiant à ce genre sur scène. (D!G 2021a)

Partouche-Gutierrez enchaîne :

Du moment qu'on s'est officialisées, qu'on a fait un post sur Facebook et sur Instagram, on a commencé à obtenir des *gigs* que, généralement, je pense que les personnes dans l'industrie ont [seulement] après dix ans [de métier], parce qu'il y avait une volonté de représentation qui était tellement intense et tellement accrue. (D!G 2021a)

Le concept de la « boîte de première fois » s'applique donc tant à la genèse de l'organisation qu'à ses activités : Lotus a émergé en tant que collectif à la suite de cette « première » opportunité de travail de scène, et c'est directement dans la foulée de cet événement que les co-fondatrices ont choisi d'élargir la portée de leur mission.

Partouche-Gutierrez décrit enfin son organisation comme une initiative « terrain » liée à sa volonté « d'apporter cette touche un peu plus communautaire dans le monde artistique qui est souvent précarisé et hyper compétitif » (D!G 2021a). L'organisation sonde ses membres régulièrement afin de développer des activités qui répondent spécifiquement à leurs besoins. En tant que coopérative, Lotus propose un modèle économique alternatif qui soutient la création artistique en s'attaquant directement aux problématiques structurelles du travail musical au Québec telles que la précarité et la représentativité, l'insécurité financière et la représentativité. Dans les mots de Partouche-Gutierrez :

Notre objectif, c'est vraiment d'apporter un filet de sécurité sociale à travers des assurances, des pensions et faire un changement systémique. [...] c'est un peu ces approches-là, de savoir comment est-ce qu'on peut redistribuer des fonds à des projets ou, dans notre cas, à des artistes. C'est un petit peu ces modèles-là, vraiment d'entraide mutuelle et sociale, qu'on veut incorporer à chaque niveau de notre organisation, de nos opérations et de l'implémentation de nos programmes. (D!G 2021a)

Les activités de Lotus sont principalement réalisées grâce à un financement considérable obtenu en 2020 par le Conseil des arts du Canada.

shesaid.so MTL

Au printemps 2021, une nouvelle initiative féministe en musique au Québec a été lancée : le chapitre montréalais de l'organisation internationale shesaid.so. Fondée à Londres en 2014, shesaid.so est un réseau mondial ayant pour objectif de réunir, à partir de chapitres locaux, les professionnel·les de la musique femmes, trans et non-binaires des grandes villes du monde, en particulier en Europe (France, Pays-Bas, Grèce, Allemagne, Royaume-Uni, Italie, Estonie, Espagne, Suède) mais aussi en Afrique du Sud, en Turquie, en Inde et aux États-Unis. Pour ce faire, l'organisation priorise deux grands types d'activités : le mentorat et les partenariats institutionnels. Le programme she.grows est une initiative-clé favorisant le réseautage et la formation ciblée pour les artistes émergent·es et minorisé·es par le genre. Pour ce qui est des partenariats, shesaid.so agit à titre de consultante auprès de grands festivals internationaux tels que sxsw et International Music Summit, ainsi qu'auprès de plateformes d'écoute en continu telles que Spotify et YouTube Music. Tel que présenté sur la plateforme web de l'organisation, l'intersectionnalité est au cœur de sa mission :

[N]ous reconnaissons que, dans le passé, les mouvements féministes ont défendu les droits de quelques privilégiées [femmes blanches aisées] et nous nous engageons à construire un avenir qui ne porte pas en lui les erreurs du passé. Nous reconnaissons les défis complexes auxquels sont confrontés d'autres groupes de femmes marginalisées, en plus de leur sexe, en raison de leur race, de leur sexualité et/ou de leur identité sexuelle, de leurs nuances culturelles, de leur foi, de leurs capacités, etc. Nous sommes inébranlables dans notre approche intersectionnelle des droits des femmes. (shesaid.so MTL, s.d.)¹¹

Regroupant près de 12 000 membres internationaux, shesaid.so a lancé plusieurs initiatives porteuses telles qu'un portail d'emplois, la *Alternative Power 100 Music List* (ou #AltList, une liste de personnes de tous les genres qui sont à l'avant-garde de l'industrie de la musique, lancée en 2017 en réaction à la *Billboard's Power 100 List*) ainsi que des événements-conférences. L'idée d'un chapitre montréalais a d'abord été proposée par Lola Baraldi et Flora Garnier :

[Q]uand on s'est rencontrées toutes les deux avec Lola au tout début vraiment aux prémices de notre idée, on s'est regardées, et on s'est dit « On est encore deux blanches, et qui plus est françaises ». On voulait donner la voix à tout le monde. Je sais que c'est très un gros projet. Mais on voulait vraiment aller chercher même des personnes de la communauté autochtone. (DIG 2021a)

C'est aujourd'hui par l'entremise d'un conseil d'administration composé de six personnes que l'ensemble des activités de shesaid.so MTL se déploie¹². « On

¹¹ Traduction des autrices. <https://www.shesaid.so/our-story>

¹² Les quatre autres sont Farah Sintime, Émilie Gagné, Fatoumata Camara et Pomeline Delgado.

a tellement d'envies», explique Baraldi, «d'idées, parce qu'il y a tellement à faire encore, que l'on peut vite se laisser submerger. Mais c'est important pour nous de pouvoir diviser la charge de travail en ayant chacune des compétences différentes et complémentaires» (D!G 2021a).

Lancé en pleine pandémie de COVID-19 alors que les mesures sanitaires en cours ne permettaient la tenue d'aucun événement culturel en présentiel, au moment d'écrire ces lignes le chapitre montréalais de shesaid.so assure l'ensemble de ses activités par l'entremise des médias sociaux, des technologies de visioconférence et du *hub* mis en place par shesaid.so international. D'un côté, ces outils numériques répondent en grande partie à l'énoncé de mission de l'organisation, qui vise d'abord à susciter le dialogue entre les artistes et les entreprises sur le plan mondial et le partage des savoirs entre les différents chapitres. Comme le mentionne Garnier :

Mon idée de Montréal, c'est que c'est une très belle bulle, mais j'aimerais un peu exposer cette bulle. Dans le sens de connecter cette ville avec d'autres belles villes ailleurs, parce qu'on a vraiment un gros savoir-faire ici qu'on pourrait exporter, ou encore amener un savoir-faire d'ailleurs à Montréal. (D!G 2021a)

La présence soutenue de l'organisation sur les réseaux sociaux fait en sorte qu'elle réussit, par le partage d'une grande variété de contenus, à accroître la visibilité d'une diversité significative d'artistes, de musiques et d'enjeux, et d'articuler «une culture commune accueillante et intersectionnelle *dans* le milieu musical québécois»; en somme, une sorte de «contre-culture» au sein de l'industrie musicale québécoise (shesaid.so MTL, s.d.)¹³.

C'est pas de la vague, c'est de la houle! Dynamiques interorganisationnelles des organisations féministes en musique au Québec

Deux constats s'imposent à la suite de la présentation de ces quatre organisations. D'abord, ni la genèse, ni les initiatives qu'elles ont menées au cours des cinq dernières années ne permettent de procéder de manière inductive au récit dominant «par vagues» de la mobilisation féministe en musique au Québec. Les activités s'échelonnent et se réactualisent de manière périodique, au mieux sous forme de «vaguelettes» tributaires des échéanciers des programmes de subventions d'État ou, plus largement, d'une répartition inégale des ressources — qu'elles soient financières, techniques ou humaines — entre chacune d'entre elles et dans le temps.

Deuxièmement, la mobilisation féministe en musique au Québec entre 2017 et 2021 paraît fragmentée, particulièrement en ce qui concerne le rapport différencié de chacune des organisations aux savoirs théoriques et expérientiels liés à l'intersectionnalité des oppressions¹⁴. Alors que ces quatre organisations aspirent toutes à un milieu plus équitable, plus accessible, plus inclusif, voire plus juste pour tous les groupes minorisés de l'industrie de la musique

¹³ <https://www.shesaid.so/fatoumata-camara>

¹⁴ À ce sujet, voir aussi Descarries et al. 2012.

(c'est-à-dire même lorsque la minorisation est non-exclusive aux rapports de genre), chacune des organisations se concentre sur les enjeux propres à un sous-groupe, lui permettant ainsi de représenter et d'agir plus ou moins efficacement selon les préoccupations de leurs différent-es membres. Chez MTL Women in Music et le F*EM, l'engagement féministe favorise l'avancement professionnel et la visibilité des femmes blanches et cisgenres, alors que les préoccupations propres à la pluralité des genres et à la racialisation y restent minorisées. En ce qui concerne Lotus, Partouche-Gutierrez présentait ainsi les enjeux d'inclusivité auxquels son organisation fait face: « Peut-être que nous, notre travail [à faire], ce serait en termes des personnes trans et non-binaires, où on a encore... On le fait. On a des membres et on essaie de les mettre de l'avant. Mais c'est pas autant fait que, par exemple, pour la diversité culturelle » (DIG 2021a). Pour ces quatre organisations, la sous-représentativité des personnes issues de la pluralité des genres au sein du membrariat et des instances décisionnelles, combinée au fait que la pluralité des genres n'est pas systématiquement comptabilisée, marquée, voire visible à partir de pages web publiques d'artistes (par opposition à leur profil privé par exemple) fait en sorte qu'aucune ne considère assurer une représentation adéquate de leurs membres LGBTQIA2S+. En d'autres termes, ni la « valeur inclusive » ajoutée par l'astérisque du F*EM, ni les énoncés de mission qui mentionnent à la fois les femmes « et les autres » personnes minorisées par le genre ne semblent suffire pour favoriser l'inclusivité de ces organisations, que ce soit sur le plan de la pluralité de genre ou aux croisements d'autres marqueurs identitaires.

Les difficultés que ces organisations rencontrent pour mettre en place des pratiques inclusives à l'intention de l'ensemble de leurs membres ne sont pas sans rappeler l'historique des tensions entre les différents féminismes — et entre les différentes vagues. En ce sens, elles doivent être mises en relation avec la critique articulée notamment par les féministes Noires concernant l'intersectionnalité des oppressions (Crenshaw 1989, 1991, 2016)¹⁵. À différents degrés et sous différents axes, ces organisations reproduisent, elles aussi, des rapports de pouvoir en fonction de la classe, de la race, du genre, de l'orientation sexuelle, de l'ethnicité, de la langue et/ou du capacitisme. Mais elles sont aussi les premières à le reconnaître. Comme l'explique Guimond :

Nous, on sait que c'est une problématique depuis le jour 1 dans le F*EM qu'il y a un manque de diversité de façon large, autant des personnes racisées, des personnes vivant avec des handicaps, des personnes de genre non-conforme — c'est vraiment une problématique qui a toujours été là, et qui a toujours fait partie des discussions. Je n'ai jamais été dans une rencontre du F*EM où on ne soulevait pas le problème. [...] Et encore une fois, je pense que ça revient un peu au fonctionnement du truc [...] L'idée c'est que c'est un groupe de discussion, ça se veut un *safe space* mais on sait clairement que, de par le fait qu'il y a un manque de diversité et qu'on n'aborde pas tous les enjeux de façon intersectionnelle, ce n'est pas un *safe space*

¹⁵ Pour des travaux qui considèrent l'intersectionnalité dans la mobilisation féministe québécoise, voir en particulier Hamrouni et Maillé 2015; Lamoureux et Mayer 2020; Maillé 2008; Mensah 2005; Pagé 2017; Pagé et Pires 2015.

pour tout le monde. Les *call out* reviennent. Dernièrement, il y a une des membres [racisées] qui a écrit une super longue lettre... Il y a beaucoup de travail émotionnel qui est porté par des membres qui ne sont pas [bien] représentés dans le F*EM. [...] Puis, vu qu'il y a tellement de monde, ce n'est pas tout le monde qui est d'accord, et ce n'est pas tout le monde qui... Il y a déjà plein de points de vue qui sortent, sur [la page du regroupement], que moi, je suis complètement pas d'accord avec ce qui se dit. Mais après ça, il n'y a pas de *curating*. Ce n'est pas moi qui décide, ce n'est pas personne qui décide, faque clairement, c'est une problématique et ça vient du fait de... En tout cas, ça vient de plein d'affaires, notamment de comment le groupe est parti, je pense. C'est parti d'un milieu fermé, à Montréal, francophone, pis le réseau tourne autour de ce noyau-là. (DIG 2021a)

Dans cet extrait, Guimond décrit avec grande précision à la fois les manifestations et les mécanismes de minorisation au sein même du regroupement F*EM. En l'absence d'un protocole de sélection des contenus partagés dans l'espace de discussion, une grande partie du travail de sensibilisation en ce qui concerne l'intersection entre le sexisme et les enjeux, que nomme Guimond, de la racialisation, de la diversité capacitaire et de la pluralité des genres, repose sur les personnes minorisées aux croisements de plusieurs axes de pouvoir. En d'autres termes, sans intervention de la part de gestionnaires de communauté pour encadrer cet espace afin de le rendre plus inclusif, les préoccupations et les revendications des personnes minorisées demeurent elles aussi minorisées.

C'est en ce sens que les difficultés à adopter une approche intersectionnelle auxquelles ces quatre organisations font face doivent aussi être comprises comme le résultat de contraintes qui reflètent les disparités et inégalités structurelles de l'industrie de la musique elle-même, et plus largement de la société et de la culture québécoise. Si on compare la couverture médiatique accordée au lancement du F*EM (le 1^{er} juin 2017) à ceux de MTL Women in Music et de Lotus Collective MTL Coop (respectivement, le 8 mars précédent et le 17 octobre suivant, qui plus est en pleine « vague » #moiaussi), ces derniers n'ont reçu aucune couverture médiatique de la part des médias traditionnels. Le fait que MTL Women in Music adopte une stratégie de lutte contre les inégalités de genre de type « *behind-the-scenes* » explique certainement en partie que l'organisation soit restée dans les marges du traitement médiatique entourant la vague #moiaussi de 2017. Pourtant, Dendane et Kylakos recevaient des demandes d'aide de victimes de VACS bien avant bien que le F*EM se lève ou que la « vague » #metoo déferle sur le monde. Lotus peine tout autant à attirer l'attention des médias traditionnels, et ce malgré leurs nombreuses propositions d'avant-garde en ce qui concerne le soutien aux artistes. En dépit des « gigs » prestigieuses offertes dans la foulée de leur « première fois » et du fait qu'elles ont senti un intérêt nouveau de l'industrie musicale québécoise pour la présence sur scène d'un collectif musical de femmes racisées, le modèle d'entraide mutuelle et sociale qu'elles prônent semble maintenir leurs initiatives dans les marges de l'écosystème — comme c'est aussi le cas pour la « contre-culture » intersectionnelle articulée par shesaid.so MTL. Trois stratégies ouvertement intersectionnelles (l'approche « *behind-the-scenes* », le modèle d'entraide

mutuelle et sociale, la création d'une contre-culture numérique) qui — bien que résolument féministes — *n'ont pas tendance à faire des vagues*.

C'est au regard de la pluralité des stratégies mobilisées par ces organisations que nous proposons de concevoir la vague non pas en tant que preuve du succès ou de la légitimité culturelle d'un mouvement féministe d'envergure — qui tendrait à favoriser dans le récit les efforts des groupes dominants au sein de la « mobilisation » féministe, comme le F*EM — mais bien comme un effet possible d'une stratégie de mobilisation féministe parmi plusieurs autres — dans ce cas-ci, la mobilisation réussie des médias traditionnels — qui est tributaire d'une posture féministe parmi d'autres. D'abord, penser la vague en tant qu'effet possible d'une initiative féministe plutôt qu'en tant qu'outil de modélisation nous permet de conceptualiser la pluralité des approches adoptées par les organisations et de mieux saisir les horizons qui régissent les conditions de possibilité des ondulations — des ondes, de leur circulation dans l'espace, dans les corps, dans le temps (Hewitt 2012). La mobilisation féministe en musique au Québec n'est pas en déclin parce que l'ampleur de la médiatisation des enjeux féministes dans cette industrie se résorbe entre chacune des vagues. Au contraire, de nombreuses initiatives concrètes continuent de se déployer, et ce au sein d'une grande diversité de milieux, par une variété d'approches.

Deuxièmement, ce positionnement critique permet de mieux saisir de quelle manière la proximité du pouvoir hégémonique joue un rôle dans la capacité à « faire des vagues ». Le rapport présenté en introduction entre le front commun du F*EM lors du lancement de sa lettre ouverte et celui qui a été médiatisé à grande échelle permet de mieux saisir les horizons qui régissent les conditions de possibilité de mobilisations féministes d'envergure. Chez MTL Women in Music :

Ce n'est pas dans notre ADN d'aller nous exprimer dans les médias. [...] Je pense que c'est super important que ça soit fait et il y a d'autres gens dans l'écosystème qui le font très bien—mais nous, ce n'est pas de cette façon-là qu'on a réussi à amener le plus de changement [...] On mesure notre succès par quand on a des membres qui viennent nous voir et nous disent « Grâce à vous, grâce à un événement auquel j'assistais, j'ai eu une opportunité. Je me suis trouvé un *manager*. J'ai parlé à un *booker* qui m'a donné une chance. (Dendane, DIG 2021a)¹⁶

En d'autres termes, le succès d'une initiative féministe ne doit pas seulement se mesurer au regard de sa capacité à générer une vague, un traitement médiatique ou même une reconnaissance publique. Qu'elles se taillent une place

¹⁶ Dendane ajoute: «[O]n l'a déjà fait. On a participé à des panels à Radio-Canada. J'ai déjà répondu à des questions des journalistes dans *La Presse*, entre autres. Sauf que notre expérience n'a pas nécessairement été si positive que ça à ce niveau-là. Parce que j'ai comme l'impression que les médias cherchent aussi une espèce de « crunch » à leurs articles. Mes paroles ont souvent été déformées. Et puis, finalement, en relisant ce qui avait été écrit, ce n'est pas du tout ce que j'avais dit. Ça changeait le ton de ce que j'avais exprimé et de toute façon MTL Women in Music n'est pas pour le grand public. Nous, on travaille vraiment avec les artisans, les artistes et les gens de l'industrie pour faire changer les choses. Donc, on ne prend pas cette place-là sur la place publique. De toute façon, Kyria et moi, on n'est pas des artistes suivies qui ont des millions ou milliers de *followers* sur les réseaux sociaux » (DIG 2021a).

au sein des réseaux communautaires (Lotus), professionnels et artistiques (F*EM), de l'industrie nord-américaine (MTL Women in Music) ou en tant que « contre-culture » mondialisée (shesaid.so MTL), les organisations féministes en musique au Québec adoptent une posture de laquelle découlent des ressources — incluant la capacité à mobiliser les médias dominants — et des lacunes — incluant l'incapacité à représenter adéquatement l'entière diversité de leurs membres — qui, à l'image des mobilisations féministes des autres « vagues » de l'historiographie féministe ne sont pas symptomatiques d'une mobilisation fragmentée, mais plutôt de stratégies féministes complémentaires. Questionnée sur la mission incubatrice de Lotus, l'une des cofondatrices de MTL Women in Music répond ainsi :

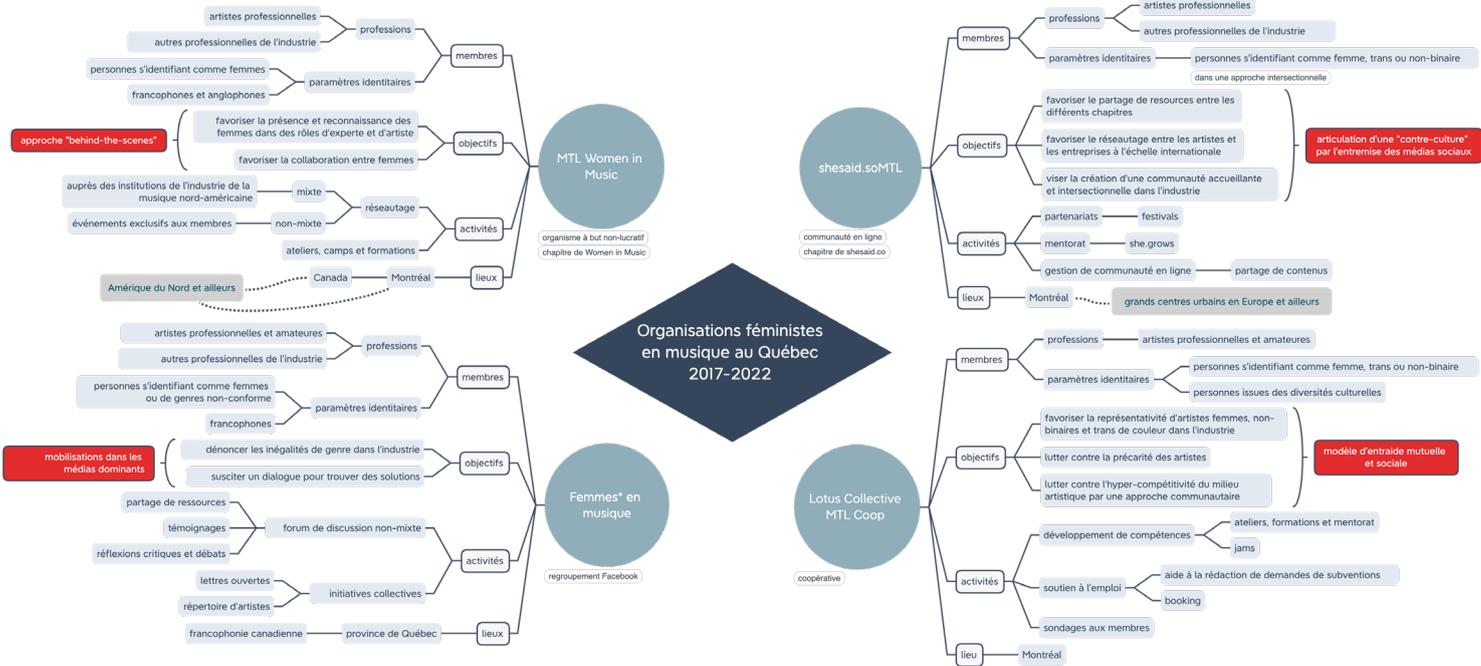
Je pense qu'on se complète bien à ce niveau-là parce que les filles de Lotus sont souvent plus proches, en fait, de la diversité—et corrigez-moi si je me trompe. Si vous êtes d'accord avec ça. [...] Alors que nous, on est vraiment plus établies au niveau de l'industrie, où est ce qu'il y en a vraiment moins [i.e. « de la diversité »]. (D!G 2021a)

Entre elles, non seulement les organisations sont bien conscientes que chacune se positionne en relation avec les autres, mais elles développent leurs stratégies précisément au regard de cette complémentarité.

AU-DELÀ DE LA COMPLÉMENTARITÉ : LA CONCERTATION

Malgré ce positionnement stratégique, les organisations féministes en musique au Québec souffrent toutes d'un manque criant de ressources humaines et financières, ainsi que des répercussions négatives de cette rareté non seulement sur leur capacité à mobiliser leurs membres mais aussi sur la santé de leurs gestionnaires. Partouche-Gutierrez résume ainsi cet enjeu : « Ayant fait beaucoup de travail communautaire, on peut facilement juste s'épuiser en essayant de construire quelque chose et juste complètement, genre, se mettre à terre alors que l'objectif, c'est de pouvoir s'élever mutuellement » (D!G 2021a). Peu importe leur structure juridique et leur modèle de gestion (organisme à but non-lucratif, regroupement non-hiérarchique, coopérative, conseil d'administration), les charges opérationnelles, financières et émotionnelles pèsent lourd et elles peinent à s'octroyer un revenu pour leurs heures investies. Les besoins de leurs membres, qui appartiennent en grande majorité à un monde du travail précaire dont les rétributions varient grandement, sont trop grands pour la capacité de soutien de leur organisation, parfois urgents, et couvrent des problématiques extrêmement vastes liées tant à la violence et à la discrimination basées sur le genre, à la protection des droits du travail, ou encore à la représentation légale de leurs membres. Les cofondatrices de MTL Women in Music témoignent d'un épuisement évident face à la charge de travail et mentale exigée par leur organisation : aucune association professionnelle n'est reconnue au sens légal pour représenter les divers corps de métier qui se sont rassemblés autour d'elles¹⁷. « Je vous le dis candidement, » a lancé Dendane vers la fin de la rencontre

¹⁷ La Guilde des musiciens et musiciennes du Québec (GMMQ) représente les instrumentistes, alors que c'est l'Union des artistes (UDA) qui représente les chanteur-euses et choristes. Outre ces



Portrait de quatre organisations féministes en musique au Québec entre mars 2017 et décembre 2022

du 23 avril, « parce que je pense que l'objectif ici, c'est de s'entraider — mais on est à bout de souffle ».

C'est en partie en réponse à cet enjeu que, dans la foulée de cette rencontre, le groupe de travail DIG a été lancé. Un consensus a rapidement été obtenu au sein du groupe en ce qui concerne l'importance de regrouper et de schématiser les ressources en musique au Québec afin que les gestionnaires des organisations puissent transférer rapidement ces informations à leurs membres et que les travailleur-euses émergent-es et/ou marginalisé-es puissent facilement se repérer dans cet écosystème. À la suite d'une recension préliminaire d'un très grand nombre de ressources et d'organisations éparpillées sur différentes plateformes, le groupe de travail a choisi de mettre l'accent non pas sur le développement de nouvelles ressources mais sur l'identification et l'organisation schématique de cet écosystème. S'inspirant des méthodes de recherche collaboratives féministes (Belleau 2011; Dumais 2011; Lafranchise et al. 2017; Morrisette 2013; Rose 2012), une première ébauche de la « Cartographie inclusive des ressources en musique au Québec » a été proposée au début de l'été 2021 à partir des ressources connues de chacune, suivie d'un processus de consultation ayant fait appel à d'autres contributeur-rices, notamment d'un « focus group » auprès des membres de Lotus. Tous les partenaires ont ainsi participé à différents niveaux aux étapes de recrutement, à la collecte de données, à leur analyse ainsi qu'à la validation des résultats.

Lancée le 1^{er} octobre 2021, la cartographie inclusive de ressources en musique au Québec est mise à jour de manière périodique afin d'intégrer les initiatives émergentes pertinentes et de réactualiser celles dont les paramètres changent à travers le temps¹⁸. En date du 22 décembre 2022, la cartographie a été consultée par 1513 utilisateurs uniques et constitue la page la plus populaire du site web DIG, qui a été vue plus de 15 000 fois. Pour Vanessa Massera du F*EM, cette initiative a déjà des retombées concrètes en ce qui concerne la lutte contre les VACS dans l'industrie musicale québécoise :

Le F*EM, quand on s'est formés [comme regroupement], on s'est formés à même la première vague #metoo et on a eu à faire à beaucoup de membres qui nous ont partagé qu'il y avait eu justement des expériences quand même assez difficiles de harcèlement, de violences sexuelles. Ce genre de choses-là, des situations sérieuses qu'on ne peut pas ignorer, qu'on veut pouvoir accompagner, soutenir du mieux qu'on peut. Mais on est toutes des bénévoles, on est toutes des professionnelles de la musique, on n'est pas

deux associations syndicales reconnues en vertu de la loi, les professionnel-les de la musique peuvent aussi être représenté-es par la Société professionnelle des auteurs et des compositeurs du Québec (SPACQ), l'Alliance of Canadian Cinema, Television and Radio Artists (ACTRA), la Canadian actor's equity association (CAEA, par exemple pour les artistes d'opéra et de théâtre), et la Screen Composer's Guild of Canada (SCGC). Deux autres associations regroupent les concepteur-rices et technicien-nes, soit l'Association québécoise des techniciens et techniciennes de l'image et du son, et l'Association des professionnels des arts de la scène au Québec (APASQ). Plusieurs autres regroupements ne sont pas reconnus en vertu de la loi, notamment pour les éditeur-rices, les producteur-rices et les diffuseur-euses.

¹⁸ Pour accéder à l'ensemble des activités et ressources du réseau DIG incluant la cartographie, visitez <https://www.digmusiquequebec.ca>

des intervenantes. On n'avait pas nécessairement accès à des ressources comme ça, ou une liste de choses qu'on appelle, rapidement disponibles à partager. Enfin, on s'était ramassées à faire de la recherche en urgence au début. Mais avoir un outil comme ça nous aurait tellement aidées [...] Ce projet-là de cartographie, c'est quelque chose qu'on aurait voulu avoir dès le départ comme support, mais qu'on n'avait pas les ressources. C'est justement parce qu'on est un groupe entièrement bénévole [...] Ça répond entièrement à la raison d'être du F*EM, on va la partager abondamment, et continuer de collaborer dessus. (D!G 2021b)

Dans cet extrait, Massera aborde une dynamique inter-organisationnelle qui ne relève plus ni de la fragmentation ni de la complémentarité, mais bien de la concertation. Les origines étymologiques mêmes du mot — *concertare* ou *conserere*, l'un liée à la lutte, l'autre liée à l'union, grande question laissée en suspens par les musicologues et historien-nes du concerto — se réfèrent dans les deux cas à la mise-en-musique de voix distinctes engagées ensemble vers un même but. Chaque semaine, c'est sur la base d'objectifs communs d'équité, de diversité, d'inclusivité, d'accessibilité et de justice dans le secteur musical au Québec que le groupe de travail se réunit. Ces différents partenaires ayant développé des expertises spécifiques et complémentaires en lien avec les différences et inégalités de genre en musique peuvent ainsi bénéficier des forces et des ressources de chacun-e des partenaires impliqué-es, que ce soit au niveau de l'accès au financement, aux milieux de pratique, aux médias et bien d'autres. Partouche-Gutierrez résume bien les propos recueillis des représentantes des différentes organisations lors du lancement de la cartographie inclusive des ressources en musique :

[C]ette opportunité de pouvoir partager ce qu'on fait, pour moi, je suis comme « je vous aime oui travaillons ensemble! ». Mais ça, c'est la vision. Je pense que chaque personne et chaque différente organisation peut travailler ensemble vers une meilleure protection sociale, artistique et un développement éducatif et professionnel des femmes et des personnes qui s'identifient dans ce genre dans les domaines de la musique. (D!G 2021a)¹⁹

Seule, aucune des organisations de l'écosystème musical québécois n'a ni les ressources, ni les réseaux, ni même la légitimité de représenter de manière équitable l'ensemble des professionnel-les de la musique. En concertation, le

¹⁹ Bien entendu, des résultats préliminaires encourageants n'empêchent pas que de nombreux enjeux propres à la recherche partenariale féministe bien documentés dans la littérature (Courcy et al. 2019; Dumais 2011; Kurtzman et Lampron 2018; Lafranchise et al. 2017; Marchand 2020; Morrissette 2013) puissent subsister au sein du groupe de travail tout en prenant des formes spécifiques dans le cadre du tryptique musique-genre-Québec. Entre autres, des tensions émergent de manière périodique en ce qui concerne les différents calendriers des partenaires, particulièrement entre les échéanciers des organismes subventionnaires et les besoins « très, très réels » des artistes, pour reprendre les mots de Partouche-Gutierrez (D!G 2021b); la distribution inéquitable des ressources (financières, humaines, techniques, etc.) selon les différentes formes juridiques des regroupements; un rapport différencié aux changements rapides de la terminologie favorisée par les personnes issues de la pluralité des genres et de la diversité sexuelle; ainsi que des risques réels d'instrumentalisation, en particulier en ce qui concerne les partenaires les plus marginalisé-es de l'industrie musicale québécoise.

secteur musical québécois peut toutefois agir pour faire de cet écosystème complexe un milieu culturel plus sain pour tous-tes.

CONCLUSION

La preuve du succès de la recherche partenariale ou collaborative féministe pour mettre en place des changements sociétaux durables n'est plus à faire (Courcy et al. 2019; Doray et al. 2018; Gravel et al. 2001; Kurtzman et Lampron 2018; Lafranchise et al. 2017; van Schendel et al. 2018). C'est d'ailleurs grâce à des initiatives similaires que des réformes d'envergure agissant directement sur les iniquités de genre ont pu être mises en place au Québec. La *Loi sur les services de garde* et la *Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur* sont deux exemples de législations d'avant-garde où l'Université du Québec à Montréal s'est positionnée en tant que cheffe de file en ce qui concerne la recherche partenariale ou collaborative féministe, entre autres grâce au développement d'assises institutionnelles telle que le protocole Relais-femmes porté par le Service aux collectivités de l'UQAM depuis 1982 (Courcy et al. 2020). Les résultats préliminaires liés à la cartographie développée par le groupe de travail DIG donnent à croire en l'immense potentiel de la musicologie partenariale ou collaborative féministe pour favoriser l'équité, la diversité, l'inclusivité, l'accessibilité et la justice dans ce secteur. Face à l'épuisement et au manque criant de ressources auxquels les organisations impliquées font face, le milieu universitaire peut jouer un rôle décisif à la fois en pensant, mais aussi en agissant à titre d'agent de cohésion afin de soutenir directement le changement social. Dans sa capacité à problématiser les outils de modélisation historiques tels que le récit « par vagues », qui d'une part occulte les revendications des groupes les plus minorisés au sein des mouvements contestataires et qui d'autre part légitime les stratégies positivistes de mise-en-récit selon lesquelles les postures en émergence doivent en supplanter d'autres afin de survivre, le milieu de la recherche universitaire peut rendre compte d'une plus grande pluralité d'acteur-rices, de stratégies et d'enjeux; saisir le rapport qui les lie les un-es aux autres dans une plus grande complexité; et faire la preuve de la durabilité de la mobilisation féministe en musique au Québec au-delà du traitement médiatique qui lui est périodiquement octroyé. Dans sa capacité organisationnelle à soutenir à long terme des initiatives permettant de concrétiser des rapports plus égalitaires dans le secteur musical, le milieu universitaire est parfaitement outillé pour agir en concertation avec les autres maillons de l'écosystème qui luttent pour un milieu plus sain pour tous-tes. Dans les mots de Dendane :

Pour moi, la question, c'est comment est-ce qu'on peut faire pour que les gens s'impliquent réellement. Et ça peut juste arriver — la conclusion, c'est que ça peut juste arriver s'il y a un salaire qui est attiré et qui couvre les heures de travail et que la personne n'a pas d'autre chose à penser pour pouvoir se nourrir et avoir un toit sur sa tête que de faire ce travail-là [...] Au final, la grande difficulté, c'est qu'on a toutes des jobs à la base dans l'industrie de la musique où c'est très prenant, à la base, dans l'industrie de la musique; où on ne fait pas beaucoup de sous, on va se le dire. Puis d'ajouter cette pression là en termes de temps, en termes d'investissements, ça a aussi nui, je pense, à ce que [MTL Women in Music] puisse

avoir une croissance plus saine. Où est-ce qu'on se brûlait pas. Là, on est devenu officiellement un OBNL il y a maintenant tout juste un peu plus d'un an. Donc, on va pouvoir commencer à appliquer sur des différentes subventions, etc. Est-ce qu'on a le temps? Non. Là, je vais parler pour moi, personnellement. Moi, durant la COVID, j'étais comme, « Ok, c'est beau, je suis finie, je suis à terre, j'ai plus de jus pour rien. Je n'ai plus de jus pour personne ». Puis l'idée de fermer [MTL] Women in Music nous a, pendant plusieurs mois, a été très présente dans nos vies et d'ailleurs, la dernière fois qu'on s'est parlé, Vanessa [Blais-Tremblay], je te disais que j'allais quitter. Parce que je ne travaillais même plus dans l'industrie de la musique. Mais finalement, ça ne te lâche pas, je suis de retour. Mais je pense que c'est vraiment important qu'on travaille ensemble et qu'on divise, en fait, d'une certaine façon, le travail qu'il y a à faire, pour qu'on arrive à ce que toutes, on puisse élever l'écosystème. C'est ça, l'objectif, en fin de compte. (DIG 2021a)²⁰

RÉFÉRENCES

Ouvrages scientifiques

Livres et articles de revue

- Acker, Joan. 2006. « Inequality Regimes: Gender, Class, and Race in Organizations ». *Gender & Society* 20(4) : 441-464.
- Auclair, Isabelle, Lorena Suelves Ezquerro, et Dominique Tanguay (sous la dir.). 2019. *Violences genrées: enjeux et résistances*. Québec: Presses de l'Université Laval.
- Baillargeon, Mercédès, et collectif les Déferlantes (sous la dir.). 2011. *Remous, ressacs et dérivations autour de la troisième vague féministe*. Montréal: Les éditions du remue-ménage.
- Belleau, Hélène. 2011. « De la mobilisation des connaissances au partenariat de recherche ». *SociologieS* [En ligne].
- Blais, Mélissa, Laurence Fortin-Pellerin, Ève-Marie Lampron, et Geneviève Pagé. 2008. « Pour éviter de se noyer dans la (troisième) vague: réflexions sur l'histoire et l'actualité du féminisme radical ». *Recherches féministes* 20(2) : 141-162.
- Blais-Tremblay, Vanessa. 2023. « La 'femme-eux-se' musique québécoise: La recherche sur les femmes et les personnes de la diversité sexuelle et de genre en musique au Québec (1874-2022) ». Dans *La 'femme-eux-se' musique québécoise: La recherche sur les genres, les sexualités et autres pratiques non dominantes en musique au Québec (1874-2022)* Montréal: CRILCQ, Université de Montréal.
- Blais-Tremblay, Vanessa, Lysandre Champagne, Nour Amjahdi, Femmes* en musique, Guilde des musiciens et musiciennes du Québec, Lotus Collective MTL Coop, shesaid.so MTL et Women in Music MTL (2022). « Cartographie

²⁰ Au printemps 2022, le pôle universitaire DIG a accompagné MTL Women in Music dans la préparation de sa première demande de subvention de grande envergure, que l'organisation a obtenue pour développer le répertoire des professionnel·les de la musique de la francophonie canadienne, un projet en partenariat avec Women in Music Canada. Nous tenons à remercier la Fondation Musicaction pour son soutien.

- inclusive des ressources en musique au Québec», *DIG! Différences et inégalités de genre dans la musique au Québec*, 2^e édition, <https://www.digmusiquequebec.ca/outils/cartographie>, consulté le 1^{er} novembre 2022.
- Blais-Tremblay, Vanessa et Raphaël Jacques. 2023. « Bibliographie sur les genres, les sexualités et autres pratiques non dominantes en musique au Québec ». Dans *La 'femme-eux-se' musique québécoise: La recherche sur les genres, les sexualités et autres pratiques non dominantes en musique au Québec (1874-2022)*. Montréal: CRILCQ, Université de Montréal.
- Boyle, Karen. 2019. *#MeToo, Weinstein and feminism*. Cham: Palgrave Macmillan.
- Brunette, Edith. 2021. « Prendre soin des paroles effacées ». *Liberté: art & politique* 332: 25–30.
- Chamberlain, Prudence. 2017. *The Feminist Fourth Wave: Affective Temporality*. Cham: Palgrave Macmillan.
- Cobble, Dorothy Sue. 2011. « Introduction: The Missing Wave ». *The Other Women's Movement: Workplace Justice and Social Rights in Modern America*, 1–10. Princeton: University Press. <https://doi.org/10.1515/9781400840861.1>
- Courcy, Isabelle, Lyne Kurtzman, Berthe Lacharité, Lucie Pelletier-Landry, Isabel Côté, et Nathalie Lafranchise. 2019. « La recherche partenariale féministe: des rapports égalitaires sous tension ». *Recherches féministes* 32(2): 297–317.
- Crenshaw, Kimberle. 1989. « Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics ». *University of Chicago Legal Forum*, 139–167.
- Crenshaw, Kimberle. 1991. « Mapping the Margins: Intersectionality, Identity Politics, and Violence against Women of Color ». *Stanford Law Review* 43(6): 1241–1299. <https://doi.org/10.2307/1229039>
- Delvaux, Martine. 2020. *Je n'en ai jamais parlé à personne*. Montréal: Les éditions du remue-Ménage.
- Descarries, Francine, Isabelle Marchand, Sandrine Ricci, et Christine Corbeil. 2012. « Féminisme et engagement au sein du mouvement des femmes québécois: convergence des récits et diversité des trajectoires ». *Études Féministes*.
- Doray, Pierre, Edmond-Louis Dussault, Yvan Rousseau et Lyne Sauvageau. 2018. *L'Université du Québec, 1968–2018: 50 ans de contributions éducatives et scientifiques au développement du Québec*. Québec: Presses de l'Université du Québec.
- Dumais, Lucie. 2011. « La recherche partenariale au Québec: tendances et tensions au sein de l'université ». *SociologieS* [En ligne].
- Fontan, Jean-Marc, Marco Alberio, Serge Belley, Guy Chiasson, Dridi Housine, Nathalie Lafranchise, Liliane Portelance, Diane-Gabrielle Tremblay, et Pierre-André Tremblay. 2018. « Activités de « recherche avec » au sein du réseau de l'Université du Québec ». *Recherches sociographiques* 59(12): 195–224.

- Farnsworth, Brandon, Anna Jakobsson, et Vanessa Massera. 2021. *Taking the Temperature: Crisis, Curating, and Musical Diversity* (2nd ed.). Zurich: Expanded. <https://doi.org/10.2307/3178596>
- Gravel, Sylvie, Solange Cantin, et Lucie Vézina. 2001. « Du nouveau au CRIVIFF: un partenariat entre universités et milieux d'intervention sur le thème des réponses sociales à la violence envers les femmes ». *Recherches féministes* 14(2): 155–158. <https://doi.org/10.7202/058147ar>
- Gunn Allen, Paula. 1986. « Who is your mother? Red roots of white feminism ». *History is a Weapon*. Consulté à l'adresse: <https://www.historyisaweapon.com/defcon1/allenredrootsofwhitefeminism.html>
- Hamrouni, Naïma, et Chantal Maillé (sous la dir.). 2015. *Le sujet du féminisme est-il blanc? Femmes racisées et recherche féministe*. Montréal: Éditions du Remue-ménage.
- Hewitt, Nancy A. et Hewitt Nancy. 2010. *No Permanent Waves: Recasting Histories of U.S. Feminism*. Édité par Nancy A. Hewitt. New Brunswick: Rutgers University Press. <http://muse.jhu.edu/book/290>
- Hewitt, Nancy A. 2012. « Feminist Frequencies: Regenerating the Wave Metaphor ». *Feminist Studies* 38(3): 658–80. <http://www.jstor.org/stable/23720198>
- Kurtzman, Lyne, et Ève-Marie Lampron. 2018. « Coconstruire des connaissances féministes: l'exemple du Service aux collectivités de l'Université du Québec à Montréal ». *Nouvelles Questions Féministes* 37(2): 14–29.
- Lafranchise, Nathalie, Lyne Kurtzman, Claire Vanier, Maxime Paquet, Kelly Cadec, et Berthe Lacharité. 2017. « Conditions relationnelles en contexte de recherche partenariale collaborative ». *Éducation et socialisation. Les Cahiers du CERFEE* 45 [En ligne]. <https://doi.org/10.4000/edso.2514>
- Lamartine, Thérèse. 2021. *Justice sera-t-elle enfin rendue? Weinstein, Matzneff, Rozon et les autres*. Montréal: M éditeur.
- Lamoureux, Diane, et Stéphanie Mayer. 2020. « Portraits de féministes francophones du XXI^e siècle au Québec ». *Recherches féministes* 32(2): 129–148. <https://doi.org/10.7202/1068343ar>
- Maillé, Chantal. 2008. « Réception de la théorie postcoloniale dans le féminisme québécois ». *Recherches féministes* 20(2): 91–111.
- Marchand, Isabelle, Cristine Corbeil, et Carole Boulebsol. 2020. « L'intervention féministe sous l'influence de l'intersectionnalité: enjeux organisationnels et communicationnels au sein des organismes féministes au Québec ». *Communiquer* 30. <https://www.erudit.org/fr/revues/communiquer/2020-n30-communiquero5695/1073803ar/>
- Marghitu, Stefania. 2018. « 'It's Just Art': Auteur Apologism in the Post-Weinstein Era ». *Feminist Media Studies* 18(3): 491–494. <https://doi.org/10.1080/14680777.2018.1456158>
- Mensah, Maria Nengeh. 2005. *Dialogues autour de la troisième vague féministe*. Montréal: Les éditions du remue-Ménage.
- Morrisette, Joëlle. 2013. « Recherche-action et recherche collaborative: quel rapport aux savoirs et à la production de savoirs? ». *Nouvelles pratiques sociales* 25(2): 35–49. <https://doi.org/10.7202/1020820ar>

- Nicholson, Linda. 2010. «Feminism in ‘Waves’: Useful Metaphor or Not?». *New Politics* 12(4). Consulté à l’adresse: https://newpol.org/issue_post/feminism-waves-useful-metaphor-or-not
- Pagé, Geneviève. 2017. «La Lente Intégration Du Queer Au Féminisme Québécois Francophone: Douze Ans de Résistance et Le Rôle de Passeur Des Panthères Roses». *Canadian Journal of Political Science* 50(2): 535–58.
- Pagé, Geneviève, et Rosa Pires. 2015. *L’intersectionnalité en débats: pour un renouvellement des pratiques féministes au Québec*. Montréal: Fédération des femmes du Québec/Service aux collectivités de l’UQAM.
- Paquette, Brigitte. 2018. *La déferlante #MoiAussi: quand la honte change de camp*. Mouvements. Montréal: M éditeur.
- Reger, Jo (sous la dir.). 2005. *Different wavelengths: studies of the contemporary women’s movement*. New York: Routledge.
- Rose, Ruth. 2012. «Mouvement Des Femmes et Recherche Universitaire Féministe: Un Mariage de Cœur et de Raison». *Canadian Woman Studies* 29(3). <https://cws.journals.yorku.ca/index.php/cws/article/view/36016>
- Roth, Benita. 2004. *Separate roads to feminism: Black, Chicana, and White feminist movements in America’s second wave*. New York: Cambridge University Press.
- Springer, Kimberly. 2002. «Third Wave Black Feminism?». *Signs: Journal of Women in Culture and Society* 27(4): 1059–1082. <https://doi.org/10.1086/339636>
- The Combahee River Collective. 2014. «A Black Feminist Statement». *Women’s Studies Quarterly* 42(3/4): 271–280.
- Trachman, Mathieu. 2018. «L’ordinaire de la violence. Un cas d’atteinte sexuelle sur mineure en milieu artistique». *Travail, genre et sociétés* 40: 131–150.
- Useem, John, Ruth Useem, et John Donoghue. 2008. «Men in the Middle of the Third Culture: The Roles of American and Non-Western People in Cross-Cultural Administration». *Human Organization* 22(3): 169–179.
- Useem, Ruth Hill, et Ann Baker Cottrell. 1996. «Adult Third Culture Kids*». *Strangers at Home: Essays on the Effects of Living Overseas and Coming “home” to a Strange Land*, sous la dir. De Carolyn D. Smith, 22–35. Bayside, NY: Aletheia Publications.
- Van Schendel, Vincent, et autres. 2018. *La coconstruction des connaissances: l’expérience du Service aux collectivités de l’UQAM, une inspiration majeure pour le TIESS*. Montréal: Territoires innovants en économie sociale et solidaire (TIESS)/Service aux collectivités de l’Université du Québec à Montréal.

Rapports de recherche

- Bissonnette, Joëlle. 2022. *Les femmes dans l’industrie musicale canadienne francophone*. Montréal: Fondation Musicaction. <https://bit.ly/3NhESIT>

Vidéos

- Crenshaw, Kimberle. «The Urgency of Intersectionality». Filmé en octobre 2016. TED video, 18’40”. https://www.ted.com/talks/kimberle_crenshaw_the_urgency_of_intersectionality

Archives

- D1G [Différences et inégalités de genre dans la musique au Québec]. 2021a [23 avril, en ligne] « Historique des mobilisations féministes récentes en musique au Québec ». Conférence avec la participation de Lola Baraldi, Sara Dendane, Flora Garnier, Alex Guimond, Kyria Kilakos, Vanessa Massera, Monica Paraghamian et Marcelle Partouche-Gutierrez.
- D1G [Différences et inégalités de genre dans la musique au Québec]. 2021b [1^{er} octobre, en ligne]. « Lancement de la cartographie inclusive des ressources en musique au Québec ». Conférence avec la participation de Floriane Barny, Sara Dendane, Alex Guimond, Vanessa Massera, Monica Paraghamian et Marcelle Partouche-Gutierrez.

Articles de journaux

- Bouchard, Marie-Michèle. « Femmes en Musique: quelle évolution? ». *Paroles & Musique* (15 octobre 2018). <https://www.magazinesocan.ca/news/femmes-en-musique-quelle-evolution/>
- Boulay, Mélanie, Stéphanie Boulay, Catherine Durand, Ariane Moffatt, Safia Nolin, et Amylie. « Un talent est un talent, peu importe le sexe ». *Le Devoir* (2 juin 2017). <https://www.ledevoir.com/opinion/idees/500221/un-talent-est-un-talent-peu-importe-le-sexe>
- Elkouri, Rima. « Le bûcher #metoo ». *La Presse+* (14 juillet 2020). https://plus.lapresse.ca/screens/8a76e337-e486-4834-bo6d-ef328b7fbao2_7C_o
- François, Catherine. « 'Femmes en musique': les musiciennes québécoises se rebiffent et s'unissent ». *TV5MONDE* (13 juin 2017). <https://information.tv5monde.com/terriennes/femmes-en-musique-les-musiciennes-quebe-coises-se-rebiffent-et-s-unissent-174446>
- Gendron-Martin, Raphaël. « Les sœurs Boulay et d'autres musiciennes lancent Femmes en musique ». *Le journal de Montréal* (1^{er} juin 2017).
- Girard, Joëlle. « Une nouvelle vague de dénonciations déferle sur le Québec ». *Radio-Canada.ca* (8 juillet 2020).
- Lauzon, Véronique. « Des musiciennes unies contre le sexisme ». *La Presse* (2 juin 2017).
- Lauzon, Yan. « Scandales sexuels au Québec: 2020, une année de dénonciations ». *Le Journal de Montréal* (31 décembre 2020). <https://www.journaldemontreal.com/2020/12/31/scandales-sexuels-au-quebec-2020-une-annee-de-denonciations>
- Piqueur, Lucie. « Un an plus tard, comment vont les Femmes* en musique? ». *Urbania* (20 juillet 2018). <https://urbania.ca/article/un-an-plus-tard-comment-vont-les-femmes-en-musique>

Sites web et pages Facebook

- Collectif LUNES/Festival Équinox. s.d. *Facebook*. Consulté à l'adresse: <https://www.facebook.com/lunesfestivalequinox/>
- Collectif D1G diversité de genre en musique. s.d. *Facebook*. Consulté à l'adresse: <https://www.facebook.com/groups/248703880694544>

- Comité d'Action, Femmes, Inclusion et Diversité de la Guilde des musiciens et des musiciennes du Québec. s.d. Consulté à l'adresse : <https://gmmq.com/en/about/comite-daction-femmes-inclusion-et-diversite>
- DIG Différences et inégalités de genre dans la musique au Québec. s.d. Consulté à l'adresse : <https://www.digmusiquequebec.ca>
- F*EM–Femmes* en musique. s.d. *Facebook*. Consulté à l'adresse : <https://www.facebook.com/femmes.en.musique>
- Femmes musiciennes du Québec. s.d. Consulté à l'adresse : <https://www.facebook.com/groups/211917365855550>
- Lotus Collective MTL. s.d. Consulté à l'adresse : <https://lotuscollectivemtl.com>
- MTL Women in Music. s.d. *Facebook*. Consulté à l'adresse : <https://www.facebook.com/mtlwomeninmusic>
- L'Aparté. s.d. Consulté à l'adresse : <https://aparte.ca>
- Musique Bleue. s.d. Consulté à l'adresse : <https://www.musiquebleue.org/la-diversite-de-lavant>
- PLURI (Peace Love Unity Respect Initiative). s.d. *Facebook*. Consulté à l'adresse : <https://www.facebook.com/plurinitiative>
- Scène et Sauve. s.d. *Facebook*. Consulté à l'adresse : <https://www.facebook.com/sceneetsauve>
- Support pour les femmes compositrices de musique de films du Québec. s.d. *Facebook*. Consulté à l'adresse : <https://www.facebook.com/groups/498132553906275>
- shesaid.so. s.d. Consulté à l'adresse : <https://www.shesaid.so/>
- Women in Music. s.d. Consulté à l'adresse : <https://www.womeninmusic.org>

Autres archives numériques

- F*EM. « Cher (es) intervenant (es) du milieu de la musique ». FEM - Espace public. *Facebook*, 1^{er} juin 2017. Consulté à l'adresse : https://www.facebook.com/permalink.php?story_fbid=438667119843640&id=438625756514443
- PLURI (Peace Love Unity Respect Initiative). « Face aux circonstances exceptionnelles ». *Facebook*, 3 décembre 2021. Consulté à l'adresse : https://www.facebook.com/plurinitiative/?ref=page_internal
- shesaid.so. « Fatoumata Camara ». s.d. *shesaid.so*. Consulté à l'adresse : <https://www.shesaid.so/fatoumata-camara>

RÉSUMÉ

Cet article dresse le portrait de cinq organisations qui militent pour l'équité en musique au Québec depuis 2017 : MTL Women in Music, Femmes* en Musique, Lotus collective MTL Coop, shesaid.so MTL et le réseau DIG! Différences et inégalités de genre dans la musique au Québec. En s'inscrivant d'abord dans la longue lignée des travaux critiques en historiographie féministe, l'article rend compte de la pluralité des mobilisations féministes et ce, au-delà des « vagues » #moiaussi qui ont ponctué l'actualité musicale québécoise au cours des cinq dernières années (2017–2022). Dans la seconde partie, les autrices détaillent les travaux du réseau DIG!, lancé en avril 2021 par Vanessa Blais-Tremblay, et présentent des retombées initiales prometteuses à la fois pour le milieu universitaire et pour les milieux de

pratique en ce qui concerne l'épistémologie et les méthodologies de la « musicologie partenariale collaborative féministe ».

Mots-clés: Mobilisations féministes, Recherche partenariale, Québec, femmes, musique

ABSTRACT

This article profiles five organizations that have been advocating for equity in Quebec music since 2017: MTL Women in Music, Femmes* en Musique, Lotus collective MTL Coop, shesaid.so MTL and D!G Différences et inégalités de genre dans la musique au Québec. In line with a long tradition of critical work in feminist historiography, the authors first account for the diversity of feminist mobilizations in Quebec music beyond the #metoo “waves” which have received significant media attention over the past five years (2017–2022). In the second part, the authors detail the development of the D!G network, a feminist collaborative research partnership launched in April 2021 by Vanessa Blais-Tremblay, and its contributions to both Quebec's music industry and to feminist partnership research epistemologies and methodologies.

Keywords: feminist mobilizations, partnership research, Quebec, women, music

NOTICES BIOGRAPHIQUES

Vanessa Blais-Tremblay est professeure de musicologie au Département de musique de l'Université du Québec à Montréal (UQAM), co-chercheuse au Centre de recherche interuniversitaire sur la littérature et la culture québécoises (CRILCQ) et au Réseau québécois en études féministes (RéQEF), co-rédactrice-en-chef de la revue scientifique *Women and Music: A Journal of Gender and Culture* et directrice scientifique de D!G — un réseau interdisciplinaire et intersectoriel qui réunit des chercheur·ses, artistes et professionnel·les de la musique intéressé·es par l'histoire, les mécanismes, et les manifestations des différences et inégalités de genre dans la musique au Québec. Titulaire d'un doctorat en musicologie et d'une spécialisation en études du genre et des femmes de l'Université McGill (2018), ses recherches se situent au confluent de la sociomusicologie et de l'historiographie, et portent sur la musique et la vie musicale des femmes des XX^e et XXI^e siècles.

Lysandre Champagne est doctorante en sociologie à l'Université McGill. Son projet de thèse examine les modalités organisationnelles qui régissent l'inclusion des femmes au sein des scènes musicales montréalaises. Favorisant les méthodes ethnographiques, Champagne met en dialogue les réalités complexes des artisans de la musique et les différentes traditions sociologiques : travail, culture et genre.

Outre leur profil de recherche interdisciplinaire, Blais-Tremblay et Champagne poursuivent toutes deux une carrière de professionnelle de la musique et s'impliquent dans plusieurs initiatives visant à assurer un mouvement itératif plus dynamique entre la recherche universitaire et les milieux artistique et communautaire.