

Cette fiche synthèse résume les discussions et échanges lors d'un panel autour des enjeux auxquels font face les personnes LGBTQ+ racisées dans les milieux universitaires et qui a eu lieu pendant le 87^e Congrès de l'ACFAS, en mai 2019, lors du colloque « Intersections des parcours d'immigration et des identités LGBTQ ».

DÉFIS ET ENJEUX DES PERSONNES LGBTQ+ RACISÉES DANS LES MILIEUX UNIVERSITAIRES QUÉBÉCOIS

Chiakoun Yapi, responsable de la mobilisation des connaissances et des communications pour le projet SAVIE-LGBTQ
Line Chamberland, Ph.D sociologie et l'équipe de recherche SAVIE-LGBTQ

Les 29 et 30 mai 2019 se tenait le colloque « Intersections des parcours d'immigration et des identités LGBTQ », organisé dans le cadre du 87^e Congrès de l'ACFAS. Les objectifs premiers de ce colloque étaient de mieux connaître les parcours complexes qui sont partagés par les personnes LGBTQ+ migrantes, réfugiées ou issues de groupes ethnoculturels minorisés ; de réfléchir aux différentes oppressions que vivent les personnes et communautés marginalisées ; et de poser une réflexion sur le contexte social actuel marqué par des discours polarisés et asymétriques sur les identités culturelles et religieuses.

Dès son mot d'ouverture, Marianne Chbat, l'une des organisatrices du colloque, a rappelé ces objectifs, de même que le fait qu'il est essentiel de sortir des discours binaires et polarisants (eux vs nous) puisqu'ils marquent négativement les compréhensions et les identifications que les personnes peuvent avoir d'elles-mêmes. De plus, ces représentations généralisantes et stéréotypées ont le potentiel d'affecter négativement les pratiques auprès de ces personnes. Elle nous rappelle ainsi l'importance de ne pas homogénéiser les vécus des personnes migrantes aux identités LGBTQ+ et la nécessité d'espaces d'échanges et de discussion entre personnes concernées, chercheur.e.s, militant.e.s et allié.e.s afin de nuancer les conceptions autour des parcours migratoires et des identités LGBTQ+ et briser les cadres d'interprétation dichotomiques qui invisibilisent les parcours des personnes migrantes LGBTQ+. Chbat conclut en définissant certains termes transversaux au colloque, en débutant avec celui de racisation qui désigne un processus d'assignation raciale et sociale, un processus construit socialement sur la base d'attributs physiques, en opposition avec une assignation biologique qui est un processus figé. L'ethnisation est définie comme un processus d'essentialisation en fonction des caractéristiques culturelles, religieuses et physiques d'une personne ou d'un groupe de personnes. Ainsi, les personnes racisées sont les personnes qui subissent un processus de racialisation et les personnes ethniciées sont les personnes qui subissent le processus d'ethnisation. Étant donné que différentes définitions existent pour ces expressions, les présentateur.trice.s sont invité.e.s à poursuivre ce travail de définition dans leur présentation et dans leurs productions en général.

Un numéro thématique est en préparation avec la revue *Alterstice. Revue internationale de la recherche interculturelle* afin de donner écho à ce colloque : « Parcours d'immigration, minorisation ethnoculturelle/raciale et identités LGBTQ+ ». La présente fiche synthèse s'attarde donc seulement au panel touchant les enjeux auxquels font face les personnes LGBTQ+ racisées dans

les milieux universitaires particulièrement, mais également institutionnels et communautaires. Ce panel qui a conclu la première journée du colloque mettait en conversation Vincent Mousseau, un activiste et étudiant en travail social de l'Université McGill; Jade Almeida, une doctorante en sociologie de l'Université de Montréal; Maxime Faddoul, diplômé de la maîtrise en travail social de l'UQAM; et Jeansil Bruyère, directeur général de Aids Community Care Montreal (ACCM).

Principaux défis rencontrés quant à la réalisation des recherches concernant les personnes racisées LGBTQ+

Les discussions ont été lancées avec une question en lien avec les principaux défis rencontrés par les intervenant.e.s quant à la réalisation des recherches qui sont produites auprès des personnes vivant aux intersections des sexualités et ethnicités minorisées. Selon Vincent Mousseau, il est bon de commencer par s'analyser soi-même et analyser le fonctionnement des organisations où l'on travaille : qui sont les personnes qui font partie des équipes de recherches? Qui est dans les structures de pouvoirs organisationnelles, publiques et politiques? Qui a réellement accès aux études supérieures, aux études doctorales? Iel rappelle qu'il faut se questionner à savoir quelles barrières systémiques existent et maintiennent cette absence des personnes racisées vivant aux intersections des sexualités et des identités de genre minorisées. Le panéliste mentionne qu'il semble y avoir une diversité forcée : souvent une seule personne qui devient la personne représentant toutes les personnes racisées LGBTQ+ et qui mène les projets liés à la « diversité » : si cette personne s'en va, les projets tombent et les efforts d'inclusion ralentissent.

« Les projets de recherches sont souvent déjà co-écrits, montés et approuvés par un organisme subventionnaire lorsque les groupes de personnes trans ou de personnes racisées LGBTQ+ sont approchés. Or, dans bien des cas, si les personnes racisées LGBTQ+ et trans étaient consultées dès le début, le résultat serait un tout autre projet. »

Vincent Mousseau termine son introduction en faisant un test à main levée lors duquel iel demande à l'assistance de lever la main si une personne voulait être traitée comme on traite les personnes noires dans la société, en réponse à quoi aucune main ne se lève. Le panéliste souligne qu'il y a donc manifestement une compréhension du problème, la question demeure à savoir ce qu'on fait.

Maxime Faddoul poursuit dans la même direction en soulevant la question de l'accès à l'université : qui retrouve-t-on ou pas dans les universités, les milieux académiques? Où sont

les professeur.e.s trans, les professeur.e.s racisé.e.s? Comment les connaissances sont-elles construites et avec qui? En faisant référence à ses travaux qu'il mène avec son collègue Clark Pignedoli, le panéliste dénonce une absence de consultation, alors que les recherches ont des répercussions directes sur les communautés concernées sur lesquelles, et non avec lesquelles, on fait les recherches. En effet, les projets de recherches sont souvent déjà co-écrits, montés et approuvés par un organisme subventionnaire lorsque les groupes de personnes trans ou de personnes racisées LGBTQ+ sont approchés. Or, dans bien des cas, si les personnes racisées LGBTQ+ et trans étaient consultées dès le début, le résultat serait un tout autre projet. Ainsi donc, une absence de réel engagement est constatée. Le panéliste revient également sur l'importance pour les organisations de revoir leur fonctionnement : il n'est plus suffisant de créer une position « diversité », il faut également voir quel travail se fait au sein des organisations pour défaire les dynamiques de pouvoir, ainsi qu'examiner quel réel pouvoir de changement est accordé à l'employé.e « diversité ». À ce sujet, le panéliste rappelle que l'on constate un haut taux de burn-out des personnes trans et racisées LGBTQ+, il faut donc travailler en amont la culture organisationnelle et ça commence par le fait de reconnaître qu'il y a un problème et du travail à faire. Il termine sur un enjeu bien particulier, soit la reconnaissance des savoirs trans. Il mentionne ses travaux menés avec Clark Pignedoli et les réflexions collectives des milieux trans autour de la déconstruction à faire sur ce que l'on considère comme étant des connaissances scientifiques, des savoirs. Ainsi les savoirs trans se trouvent, entre autres, sur des blogues et des sources qui ne seront pas considérées comme scientifiques ou crédibles dans les milieux universitaires. Pourtant, ce sont à ces mêmes personnes qui se pensent au travers d'articles de blogue, de podcasts et autres, que les groupes de recherche feront ensuite appel pour des consultations ou des entrevues afin d'avoir accès à leurs

« Il n'est plus suffisant de créer une position « diversité », il faut également voir quel travail se fait au sein des organisations pour défaire les dynamiques de pouvoir, ainsi qu'examiner quel réel pouvoir de changement est accordé à l'employé.e « diversité ». »

connaissances, souvent gratuitement et sans véritable reconnaissance. Il existe un paradoxe dans les milieux universitaires où on voit une plus grande visibilité trans au niveau des sujets de recherches en même temps que l'on constate une absence de chercheur.e.s et professeur.e.s trans et une invisibilisation des savoirs trans. Vincent Mousseau précisera d'ailleurs que ces derniers points s'appliquent également aux savoirs développés par les personnes racisées LGBTQ+.

Jade Almeida aborde les défis des chercheur.e.s racisé.e.s (et LGBTQ+)¹ dans les milieux universitaires, particulièrement ceux qui sont francophones. Elle critique d'emblée la méthode type universitaire qui engendre une obsession de l'objectivité et de l'accumulation de données et de connaissances qui ne circulent que dans les milieux scientifiques, sans préoccupations pour l'impact social. L'objectivité se traduit par l'occupation d'une position d'observation d'une communauté ou d'un phénomène, comme étant soi-même un élément extérieur et bien souvent dans une position dominante. Lorsque la recherche se donne pour but d'avoir un impact social, la légitimité des chercheur.e.s est questionnée, sous prétexte de l'objectivité. Ainsi, un premier défi pour les chercheur.e.s racisé.e.s (et LGBTQ+) qui s'intéressent aux enjeux qui les touchent dans leur appartenance à des communautés minorisées est tout simplement de mener à bien leur projet de recherche. Un deuxième défi est l'hégémonie du milieu universitaire en tant que seul lieu légitime de production de savoirs. En effet, la sociologue soutient ce que ses collègues ont précédemment nommé et ajoute qu'il y a énormément de savoirs produits dans les communautés minorisées, mais un manque d'écoute et de reconnaissance de ces savoirs. En décentralisant la production de savoirs et en décloisonnant le type de savoirs crédibles, on rend non seulement la production de savoirs plus accessible, mais également on rend ces savoirs plus accessibles au public. La chercheuse aborde ensuite la question de la reconnaissance du travail invisible et souvent peu valorisé des étudiant.e.s racisé.e.s comme étant un troisième défi. Par travail invisible, la panéliste fait référence, entre autres, au travail supplémentaire d'éducation des pairs et au travail militant de certains étudiant.e.s racisé.es (organisation de marches, rédaction d'articles, de lettres ouvertes et de discours, organisation de discussions, etc.). Une fois venu le temps de postuler à des postes ou sur du financement, ce travail ne sera pas reconnu par le milieu universitaire qui valorise plutôt la publication d'articles scientifiques. Or, c'est spécifiquement ce travail non valorisé qui permet d'alimenter directement la recherche de données et dont on tirera des savoirs gratuitement. Enfin, au vu de ces défis et considérant la position particulière des chercheur.e.s qui appartiennent aux groupes marginalisés qu'ils étudient et les tensions que cela crée, la chercheuse rappelle la lourde charge émotionnelle et psychologique supplémentaire qui leur incombe et qui expliquerait, entre autres, pourquoi on voit autant d'étudiant.e.s racisé.e.s en début de parcours universitaire, mais si peu poursuivre et terminer des études aux cycles supérieurs.

« En décentralisant la production de savoirs et en décloisonnant le type de savoirs crédibles, on rend non seulement la production de savoirs plus accessible, mais également on rend ces savoirs plus accessibles au public. »

« On se retrouve face à des situations où les groupes de recherche finissent de collecter leurs données et laissent derrière des participant.e.s ayant vécu des expériences désagréables, parfois traumatiques, sans accompagnement, sans ou avec une compensation minime. »

face à des situations où les groupes de recherche finissent de collecter leurs données et laissent derrière des participant.e.s ayant vécu des expériences désagréables, parfois traumatiques, sans accompagnement, sans ou avec une compensation minime. Il revient donc aux organisations de déployer des ressources de soutien pour les participant.e.s à ces recherches. Or, les organisations n'ont pas forcément les ressources et le personnel disponibles pour effectuer ce suivi. Le panéliste soulève également la question de l'invisibilisation des personnes trans dans les recherches dites auprès des « personnes LGBTQ+ » et de la formulation des questions qui peut poser problème et faire en sorte qu'une personne ne se sente pas interpellée par les questions posées.

Le panéliste Jeansil Bruyère aborde les enjeux de réalisation des projets de recherche dans la perspective des organisations communautaires. Le défi principal qu'il nomme est la question de l'argent et des ressources disponibles. En effet, les groupes de recherche approchent les organisations communautaires afin d'avoir accès aux personnes gravitant autour de l'organisation, mais avec l'unique préoccupation de récolter des données. Très peu de ces groupes de recherche vont allouer des ressources ou des fonds pour du soutien ou de l'accompagnement auprès des participant.e.s après leur participation et ainsi, on se retrouve

¹ Le mention (et LGBTQ+) entre parenthèses indique que la chercheuse référerait aux défis des personnes racisées de manière générale et donc également des personnes racisées LGBTQ+ dans les milieux universitaires.

Moyens mis en place ou à mettre en place par les personnes en position de pouvoir afin que les personnes concernées par les recherches puissent bénéficier de celles-ci

L'animatrice redirige les échanges vers les moyens et les pratiques mis en place ou qui pourraient l'être afin que les personnes concernées puissent bénéficier des recherches. Jeansil Bruyère répond d'emblée qu'il faut déconstruire l'image du chercheur homme cis blanc dans sa tour d'ivoire. Il mentionne notamment l'importance de la reconnaissance des recherches « par et pour » et rappelle qu'autour de la table de panel sont justement présent.e.s des chercheur.e.s qui cherchent à créer ces bénéfices pour les communautés concernées auxquelles iels appartiennent également. Le panéliste donne, entre autres, l'exemple du projet de recherche CHIWOS², une étude sur la santé sexuelle et reproductive des femmes vivant avec le VIH au Canada qui s'est terminée en 2018. Le projet de recherche ayant été en partie initié par des femmes racisées et autochtones vivant avec le VIH, il reconnaissait dès le départ la valeur des savoirs expérientiels. Cette reconnaissance s'est notamment traduite par l'emploi au sein du projet de femmes ayant toutes les compétences et connaissances nécessaires, mais n'ayant pas forcément les études qui leur permettraient normalement d'occuper certains postes. Ainsi, à la fin du projet, des femmes qui n'auraient autrement pas eu accès à de tels milieux avaient acquis une expérience de travail au sein d'une recherche universitaire. Le panéliste indique que c'est ce genre de mesures et de choix conscients qui devraient être mis en place par les groupes de recherche, des mesures concrètes qui permettent aux communautés concernées de tirer des bénéfices mesurables financièrement, professionnellement ou socialement. Il insiste également sur l'importance d'une grande diversification des conseils d'administration et des équipes de recherche. En effet, le fait d'engager une ou deux personnes racisées à des postes sans réel pouvoir, et de faire d'elles³ les représentant.e.s de la diversité n'est pas satisfaisant; au contraire, c'est de la tokénisation. Il conclut en donnant en exemple l'ACCM, dont il est le directeur général, où on ne trouve aucun homme blanc cis en position de pouvoir. L'organisation ne sert pas moins les personnes blanches, mais a compris que pour servir adéquatement et faire bénéficier également et les personnes marginalisées, celles-ci devaient détenir des postes décisionnels. Le panéliste Maxime Faddoul insiste d'ailleurs sur ce dernier point et sur l'importance de soutenir les initiatives par et pour. À ce sujet, il donne l'exemple des relations alliées que la Coalition des groupes jeunesse LGBTQ+ développe avec les groupes par et pour, entre autres avec Euphorie dans le genre, un collectif créé à Montréal par et pour les personnes trans et qui organise entre autres la marche trans en été.

« Il donne l'exemple des relations alliées que la Coalition des groupes jeunesse LGBTQ+ développe avec les groupes par et pour, entre autres avec Euphorie dans le genre, un collectif créé à Montréal par et pour les personnes trans par exemple la Coalition donne un de ses contrats d'été Emploi-Québec à Euphorie dans le genre, leur permettant ainsi d'avoir une personne salariée pendant la période estivale. »

Le panéliste explique par exemple que la Coalition donne un de ses contrats d'été Emploi-Québec à Euphorie dans le genre, leur permettant ainsi d'avoir une personne salariée pendant la période estivale. Voici là un autre exemple de partage des ressources et de gestes alliés importants à mettre en place et renforcer.

Le panéliste Maxime Faddoul aborde un autre aspect et invite à s'interroger sur la composition et le travail des comités éthiques : qui sont les personnes qui les composent ? Qui détermine les normes éthiques ? En effet, les comités éthiques sont principalement composés de personnes blanches, cis et à l'aise financièrement, donc des personnes

en position de pouvoir socialement, qui déterminent ce qui pourrait compromettre la participation à une recherche. On en arrive donc à des situations où des personnes qui n'ont aucune compréhension approfondie et même parfois aucune conscience de certains enjeux jugent de l'éthique pour traiter de ces enjeux et détiennent le pouvoir de refuser des projets de recherche « par et pour », sous prétexte de l'éthique. De même, on demande à des personnes marginalisées, vulnérables, parfois en situation précaire, de se mettre au travail pour l'accumulation de données de recherche, et ce, gratuitement ou pour des sommes minimes, parce qu'autrement une rémunération offerte pourrait compromettre la participation des répondant.e.s.

² <http://www.chiwos.ca/>

³ En écriture inclusive, le pronom « elleux » est utilisé en remplacement des pronoms « elles » et « eux ».

À ce sujet, le chercheur dénonce également ce qu'il appelle la problématique des cartes-cadeaux, une forme de paternalisme déguisé sous le couvert de l'éthique, et qui est en fait un moyen de contrôler le pouvoir d'achat des communautés concernées et une manière de leur faire comprendre que l'on ne considère pas qu'elles sont en mesure de décider par elles-mêmes quoi faire de leur argent. Enfin, le panéliste suggère que les rôles de gardien.ne.s des normes d'éthique soient inversés et plutôt détenus par les communautés concernées, pour les recherches faites sur elles. Tel qu'il a été mentionné tout au long du panel, les communautés marginalisées, notamment trans et LGBTQ+ racisées, sont tout à fait en mesure de déterminer par elles-mêmes les normes éthiques à respecter pour faire de telles recherches. Cela éviterait également un autre phénomène qu'on

« On en arrive donc à des situations où des personnes qui n'ont aucune compréhension approfondie et même parfois aucune conscience de certains enjeux jugent de l'éthique pour traiter de ces enjeux et détiennent le pouvoir de refuser des projets de recherche « par et pour », sous prétexte de l'éthique. [...] le panéliste suggère que les rôles de gardien.ne.s des normes d'éthique soient inversés et plutôt détenus par les communautés concernées, pour les recherches faites sur elles. »

voit s'installer au niveau des études de genre au Québec : une domination graduelle du champ d'études par des personnes cis, s'accompagnant d'une invisibilisation des savoirs collectifs trans développés au Québec. Ce même phénomène peut être observé en lien avec les savoirs développés par les personnes racisées queer, notamment les féministes noires queer, où plus le champ d'études se popularise, plus il se blanchit et finit par effacer les savoirs initiaux et les personnes concernées.

Au vu des propos de ses collègues, Jade Almeida indique qu'il est important de comprendre que l'université est d'abord une entreprise et qu'elle fonctionne de plus en plus à la manière néo-libérale, profitant et instaurant elle-même des rapports de pouvoir. Les problèmes

décrits ici découlent donc en fait de la structure fondamentale de l'université, structure qui pose problème. Ainsi, une personne prenant conscience de ces enjeux et ayant une quelconque position de pouvoir dans cette structure doit travailler activement au sabotage de cette structure et donc, à son propre autosabotage. Cet autosabotage passe par exemple par le refus de contrats et la suggestion de personnes appartenant aux communautés concernées pour remplir les contrats refusés. La panéliste dénonce le fait que c'est là le pas de plus qui est rarement posé, car il implique une perte (de pouvoir, de privilège ou d'opportunité) pour la personne posant le geste allié. Pourtant, elle le rappelle, une personne alliée n'est pas censée bénéficier d'une quelconque manière de son statut d'alliée, mais plutôt travailler activement à saboter les dynamiques de pouvoir existantes, en commençant par les siennes.

En conclusion, l'on peut affirmer que ce panel propose plusieurs pistes de réflexions et critiques sur les pratiques de recherche en milieu universitaire et communautaire. Plus important encore, les panélistes nomment des exemples concrets de gestes alliés qui contribuent à défaire les structures de pouvoir en place et défavorisant les personnes racisées LGBTQ+, faudrait-il encore que ces recommandations soient entendues et activement pratiquées.

Remerciements

Le Partenariat de recherche Savoirs sur l'inclusion et l'exclusion des personnes LGBTQ (SAVIE-LGBTQ) tient à remercier toutes les personnes qui ont partagé leurs savoirs au cours de cet atelier réflexif.

Pour plus d'information sur le projet
Savoirs sur l'inclusion et l'exclusion des personnes LGBTQ (SAVIE-LGBTQ)
de la Chaire de recherche sur l'homophobie de l'Université du Québec à Montréal (UQAM) :
savie-lgbtq.uqam.ca

La recherche SAVIE-LGBTQ a été rendue possible grâce au financement du Conseil de recherches en sciences humaines du Canada (CRSH) et aux contributions des partenaires et organismes associés au projet SAVIE-LGBTQ.