



Chantier Diversité de Culture Montréal

Constats et plan d'action 2018-2020

Présentation

Pour réaliser la démarche de plan d'action du chantier diversité, des rencontres de réflexion avec des dizaines d'acteurs ont eu lieu pour établir les constats liés aux axes de travail identifiés (représentativité et instrumentalisation; accès; gouvernance). Par la suite, un groupe a été formé pour jeter les bases d'un plan d'action qui répondrait aux défis formulés lors des rencontres de réflexion.

Ce plan d'action se concentre principalement sur les enjeux liés aux questions de gouvernance et servira de calendrier de travail pour le chantier diversité de Culture Montréal.

Le plan d'action aura pour objectif de se donner les moyens – à Culture Montréal dans un premier temps et dans l'ensemble du milieu, éventuellement – de refléter le mieux possible les enjeux et les réalités liées à la participation citoyenne de tous les Montréalais à la culture et ce, sur l'ensemble du territoire et dans les différentes instances et activités qui animent le milieu culturel.

Bilan des constats

Axe 1 - Représentativité et instrumentalisation de la diversité culturelle dans la pratique et la vie artistique et culturelle

Constats

- L'offre culturelle proposée par des artistes dits de la diversité est confinée aux festivals et aux événements étiquetés comme tel. En dehors de ces moments spécifiques, l'offre à l'année longue se déploie dans un réseau et des lieux plutôt alternatifs, en marge des institutions culturelles montréalaises reconnues, incluant le réseau municipal.
- Alors que tous les citoyens contribuent équitablement au financement de la culture, il y a peu de sentiment d'identification à l'offre culturelle présentée dans le réseau municipal et les grandes institutions culturelles québécoises.
- La représentation n'est pas seulement liée aux personnes mises en valeur, mais également aux thématiques choisies, aux références culturelles, aux esthétiques qu'on priorise.
- Il faut réfléchir la diversité comme un atout pour repenser les modèles d'affaires, car il faut prévoir le renouvellement des publics en arrimage avec les réalités sociodémographiques de la population montréalaise.
- Faire profiter les artistes dits de la diversité d'une vitrine n'est plus suffisant, ils veulent faire partie des décisions.
- Les associations professionnelles ne rallient pas tout le monde et se fier au seul fait de collaborer avec elles n'est pas suffisant pour comprendre les réalités des artistes et des travailleurs culturels dits de la diversité qui ne sont pas toujours intégrés à ces réseaux.

Axe 2- Accès et obstacles systémiques qui peuvent freiner le développement et la participation des citoyens issus de la diversité à la vie artistique et culturelle

Constats

- Il y a dénonciation d'une certaine centralisation de la culture. Il importe de penser la mobilité du spectateur en lien avec les réalités de son quartier et de son quotidien. Il importe aussi de faire reconnaître les actions entreprises au cœur des quartiers.

- La question de la gratuité et des passeports n'est pas suffisante. L'accès est également un enjeu de disponibilité mentale et de sentiment d'inclusion – il faut se sentir interpellé par l'offre, et se sentir « légitime » dans les lieux qu'on décide de fréquenter.
- D'une communauté à l'autre, l'importance de la culture n'est pas la même, ou bien sa définition ne concorde pas avec l'approche institutionnalisée que nous connaissons. Et donc, il faut travailler sur une vulgarisation et une sensibilisation – en passant par la reformulation d'un certain argumentaire – pour rendre compte du rôle de la culture dans le développement individuel et collectif.
- Il y a des limites à l'engagement des artistes ou des personnes à situation précaire sur des comités de réflexion, parce que les coûts de cette participation ne peuvent être pris en charge. Par exemple, lorsque cet engagement ne s'inscrit pas dans le cadre d'un poste salarié, il est difficile pour les participants de donner autant d'énergie et de temps.

Axe 3 - Gouvernance et inclusion au sein de CM et dans l'ensemble du milieu culturel

Constats

- Il y a une déception systémique des artistes et des travailleurs culturels dits de la diversité et de la relève de ne pas être pris au sérieux et de ne pas accéder à certains réseaux. Donc, les gens ne se présentent pas dans les conseils d'administration (comme ils ne se présentent pas dans les spectacles) parce qu'ils ne croient pas en leurs chances d'être acceptés ou d'avoir une réelle capacité de changer les choses.
- Il y a un besoin d'ouvriers de portes, d'être accompagné et de comprendre comment et pourquoi s'impliquer dans les structures administratives et décisionnelles. Si les artistes et les travailleurs culturels dits de la diversité et de la relève veulent bien pouvoir compter sur des facilitateurs pour les aider à ouvrir ces portes, ils ne souhaitent pas que ces facilitateurs s'expriment à leur place.
- Il y a un problème quant à la circulation de l'information sur les postes disponibles dans les instances décisionnelles et autres structures de travail. « Si tu ne te fais pas interpellé individuellement par une personne qui connaît déjà les processus internes, il est difficile de se sentir concerné ».

Plan d'action 2018-2020 — au sein de l'organisation (interne)

An 1 — 2018	An 2 — 2019	An 3 — 2020
<p>Objectif — Mettre en place des conditions à l'interne qui favoriseront une plus grande inclusion au sein de Culture Montréal (C.A., comités de travail, équipe, activités et événements de l'organisation, etc.).</p> <ul style="list-style-type: none"> • Modifier les règlements généraux pour assurer une diversité dans les candidatures <u>Cibles</u> <ul style="list-style-type: none"> → Inscrire une définition de la représentativité en adéquation avec les travaux du comité travaillant sur le plan d'action en diversité. → Adoption d'une mesure de cooptation priorisant la représentativité culturelle pour les années inscrites au présent plan d'action. • Travailler sur la tarification et les stratégies de membership de CM, afin d'assurer la diversité de profils des membres de CM <u>Cibles</u> <ul style="list-style-type: none"> → Adoption d'une nouvelle grille de tarification avant l'AGA 2018. → Élaborer de nouvelles stratégies de membership en collaboration avec la cellule conseil en diversité. • Consolider le groupe de travail pour l'élaboration du plan d'action en diversité afin qu'il devienne une cellule conseil au sein de CM sur les enjeux liés à l'inclusion et que cette cellule veille à la mise en œuvre du plan d'action <u>Cibles</u> <ul style="list-style-type: none"> → Élargir la composition du groupe actuel. → Mettre en place un mécanisme de suivi des recommandations proposées par la cellule. • Mettre en place un comité de recrutement (composé d'administrateurs de CM et de non-administrateurs) pour repérer et accueillir les candidats au C.A. et autres instances de travail <u>Cibles</u> <ul style="list-style-type: none"> → Créer le comité d'ici l'AGA 2018. → Identifier les qualifications « manquantes » ou les profils prioritaires pour consolider le C.A. → Proposer pour l'AGA 2018 et dans l'ensemble de ses travaux des séries de candidatures dont 50% sont issues de la diversité. • Établir des partenariats pour élargir les réseaux de participants aux activités et aux différentes instances de CM <u>Cibles</u> <ul style="list-style-type: none"> → Reconnecter avec les instances de la Ville (Ex : Bureau diversité sociale / Conseil interculturel de Montréal). → Établir des contacts avec les différentes universités montréalaises pour faciliter la diffusion de nos communications (AN 2). 	<p>Objectif : Consolider nos bonnes pratiques en gouvernance et amorcer le rayonnement des actions de Culture Montréal à l'extérieur de l'organisme.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Initier de nouveaux partenariats pour mettre en œuvre le plan d'action à l'échelle de CM et du milieu culturel <u>Cible</u> <ul style="list-style-type: none"> → Établir un diagnostic des besoins en termes de partenariats et amorcer les contacts. • Assurer une plus grande circulation de l'information (par exemple sur les postes vacants au C.A. ou activités de CM) dans différents réseaux et auprès de différents individus <u>Cible</u> <ul style="list-style-type: none"> → Mandater un.e consultant.e externe spécialisé.e pour identifier les réseaux pertinents et les moyens pour les atteindre. • Doter CM d'une politique de diversité et d'équité qui servirait de référence pour l'ensemble des équipes qui travaillent pour CM (équipe, administrateurs, bénévoles) <u>Cible</u> <ul style="list-style-type: none"> → Avoir un document adopté d'ici la fin 2019. • Mettre en place un projet de jumelage au sein de CM entre anciens et nouveaux administrateurs <u>Cible</u> <ul style="list-style-type: none"> → Mettre en place le projet pilote d'ici la fin 2018. • Assurer la présence de CM dans divers événements liés aux thématiques d'accès, de participation et d'inclusion (enjeux liés à la «diversité» <u>Cible</u> <ul style="list-style-type: none"> → Formuler des mandats précis pour les administrateurs, afin qu'ils s'impliquent dans la réalisation des chantiers de CM, notamment pour la représentation 	<p>Objectif : Se doter d'outils pour pérenniser les actions du chantier diversité.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Utiliser la programmation comme un outil de développement de membership et s'assurer qu'elle reflète les intérêts et les réalités de tous les membres <u>Cible</u> <ul style="list-style-type: none"> → Sonder et établir un diagnostic des intérêts et des réalités de nos membres au-delà des enjeux déjà traités par CM.

Plan d'action 2018-2020 — dans le milieu culturel montréalais (externe)

Actions prioritaires (externe)		
An 1 — 2018	An 2 — 2019	An 3 — 2020
<p>Objectif — Entamer le dialogue avec le Service de la culture de la Ville et le milieu pour assurer une sensibilisation à cet enjeu</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mettre en place un groupe conseil pour le milieu afin de partager les bonnes pratiques en matière d'inclusion (composé d'individus, artistes dits de la diversité et autres acteurs impliqués sur ces questions) • Mettre en place un projet d'enquête pour faire l'état des lieux de la diversité au sein du milieu culturel (étude MACDIT) 	<p>Objectif : Mettre en place des projets qui vont permettre de répondre à l'enjeu d'inclusion, notamment dans les structures décisionnelles</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mettre en place un projet de création de banque de candidatures issues de la diversité pour les CA en culture, afin de faciliter les démarches d'inclusion des organismes du milieu • Mettre en place un groupe de travail sur la création d'un fonds dédié à l'expertise ponctuelle et la nécessité des quotas dans les conseils d'administration du milieu 	<p>Objectif : Pérenniser les actions mises en place</p> <ul style="list-style-type: none"> • Travailler avec le Service de la culture de la Ville de Montréal pour réfléchir aux incitatifs qu'elle peut mettre en place pour favoriser la représentativité montréalaise au sein des organismes du milieu

Autres propositions en vrac (externe)
<ul style="list-style-type: none"> • Sensibiliser le milieu à l'importance de se doter de démarche et de « plan d'action» adapté à leurs mission et réalité; • Faciliter la participation et l'accès de différents acteurs dits de la diversité aux grands événements du milieu (CORIM, CCMM, CAM, etc.). • Proposer la tenue d'un événement de réseautage pour le milieu culturel avec des conseils d'administration qui recherchent des administrateurs et des candidats de la relève; • Lancer une action collective, en concertation avec les autres acteurs qui travaillent déjà sur les enjeux de la diversité, pour interpeller le milieu par rapport à ces enjeux.

Groupe de travail — Chantier Diversité

Plan d'action

Ericka Aneus

*Conseillère en développement
philanthropique*

– Pour 3 points

Membre du CA

– Conseil de presse du Québec

Frédéric Bélanger

Président du CA

– Les petits bonheurs

Membre du CA

– Culture Montréal

Jean-Robert Choquet

Membre du CA

– Culture Montréal

Nathalie Fortin

Directrice

– Conseil Local des Intervenants

*Communautaires de Bordeaux-Cartierville
(CLIC)*

Membre du CA

– Culture Montréal

Parker Mah

– COCo

Amy McDonald

Coordonnatrice des programmes

– English-Language Arts Network

Henri Pardo

RéalisateurPrésident fondateur

– Black Wealth Media

Membre du CA

– Diversité artistique Montréal

Jérôme Pruneau

Directeur général

– Diversité artistique Montréal

Membre du CA

– Culture Montréal

Sékolène Roederer

Directrice générale

– Québec Cinéma

Membre du CA

– Culture Montréal

Rencontres de réflexion

Catherine Bourgeois

Directrice artistique

– Joe, Jack and John

Marilou Craft

Artiste

Lyndsay Daudier

*Directrice, développement stratégique et
partenariats*

– Maison de l'innovation sociale

Rhodnie Désir

Artiste/médiatrice

Kym Dominique-Ferguson

Outreach & Marketing Coordinator

– Black Theatre Workshop – Theatre BTW

Yara El-Ghadban

Mémoire d'encrier

Michael Farkas

Président

– Table ronde du Mois de l'histoire des

Noirs

Directeur

– Youth In Motion

Gracia Kasoki Katahwa

Présidente

*– Réseau des entrepreneurs et
professionnels africains (REPAF)*

Oliver Koomsatira

Artiste

Ricardo Lamour

Artiste et entrepreneur social

Pablo Matos

Coordonnateur du programme

d'accompagnement

– Montréal, arts interculturels (MAI)

Ana Pfeiffer

Metteuse en scène

Will Prosper

Artiste

Huu Bac Quach

Artiste

Hawa Eve Torres

Coordonnatrice

– La voie des femmes

—

Vous avez des questions ou des commentaires à propos des constats émis ou du plan d'action? Communiquez avec **Daisy Boustany**, coordonnatrice de la démarche et directrice du développement stratégique de Culture Montréal :

T — 514 845-0303, poste 27

daisy.boustany@culturemontreal.ca