

RAPPORT ANNUEL 2021-2022

DAM DIVERSITÉ
ARTISTIQUE
MONTRÉAL

DAM tient à remercier le soutien de :

Canada 



Québec 



Montréal 



TABLE DES MATIÈRES

RECONNAISSANCE DES TERRITOIRES	3
MISSION	3
MOT DU CONSEIL D'ADMINISTRATION.....	4
MOT DE LA DIRECTRICE GÉNÉRALE	5
1. PÔLE – SERVICES AUX MEMBRES	6
1.1. ACCOMPAGNEMENT INDIVIDUEL.....	6
1.2. APPELS À ARTISTES RÉSERVÉS AUX MEMBRES.....	6
1.3. ACTIVITÉS DE RÉSEAUTAGE.....	7
1.4. PROJET AQTIS DAM.....	9
1.5. PORTRAIT DES ADHÉSIONS.....	9
2. PÔLE – SENSIBILISATION	10
2.1. CELLULE iDAM	10
2.2. SENSIBILISATION.....	10
3. PÔLE – RECHERCHE.....	11
3.1. PROJET MAP-IRIPI	11
4. LE RAYONNEMENT ET L'ANCRAGE	12
4.1. LES COMMUNICATIONS	12
4.2. LA REVUE DE PRESSE	12
5. LA STRUCTURE ORGANISATIONNELLE	13
6. LES RESSOURCES FINANCIÈRES ET OPÉRATIONNELLES	14
6.1. AU FONCTIONNEMENT	14
6.2. AU PROJET	14
6.3. AUX OPÉRATIONS	14
MOT DE L'APRÈS.....	15

RECONNAISSANCE DES TERRITOIRES

Diversité artistique Montréal (DAM) est établi à Tio'tia:ke, le territoire ancestral des Kanien'keha:ka ayant longtemps servi de lieu de rassemblement et d'échange entre les nations.

Que nous soyons immigrant·e-s, descendant·e-s de personnes arrivées de force ou descendant·e-s de colonisateurs, il est de notre responsabilité collective de se souvenir que nous sommes ici parce que des territoires appartenant aux Premières Nations ont été colonisés.

DAM se donne le devoir d'interroger de façon critique l'histoire coloniale canadienne et ses implications actuelles, dans la société comme dans le milieu des arts et de la culture.

MISSION

Diversité artistique Montréal a pour mission de promouvoir l'inclusion et l'équité culturelle en accompagnant les artistes immigrant·e-s et racisé·e-s de toute discipline dans le développement de leur carrière et en sensibilisant et outillant l'écosystème aux enjeux de la diversité ethnoculturelle.

Dans sa mission de service au quotidien, DAM accompagne les artistes professionnel·le-s ou en voie de professionnalisation, notamment à travers des rencontres d'orientation et de perfectionnement individuelles, des formations et un programme de mentorat. Plusieurs projets structurants, combinés à des partenariats avec le milieu des arts, permettent de créer des opportunités pour les artistes racisé·e-s et les artistes immigrant·e-s, qui rencontrent des obstacles systémiques à leur pleine insertion professionnelle.

Dans sa mission politique, DAM assure une veille sur les enjeux de racisme et d'inclusion, émet des recommandations en vue d'atteindre l'équité culturelle dans le milieu des arts et favorise l'émergence d'initiatives visant à combattre les obstacles systémiques qui freinent le développement équitable des artistes et des organismes dit·e-s de la diversité.

En 2021-2022, Diversité Artistique Montréal a pu commencer à s'enligner vers l'avenir.

Au tout début de l'année financière, nous avons accueilli à bras grands ouverts notre nouvelle directrice générale, Tau S. Bui. Son arrivée a injecté énormément d'espoir et elle a su très vite guider l'organisme vers sa reconstruction.

Nous, au conseil d'administration, avons enfin pu cesser la gestion opérationnelle quotidienne qui nous occupait depuis les six derniers mois et commencer à se concentrer sur la gouvernance et l'importance de reconnecter avec vous, les membres. Car même si on se tournait vers l'avenir, il y avait quand même le passé qui restait présent... Le succès de l'Assemblée générale annuelle 2020-2021 en janvier 2022 nous aura permis de renforcer les liens et de passer ce cap tous ensemble !

Depuis, l'équipe du conseil d'administration, même si très restreinte, a continué à relever ses manches pour s'organiser, assurer l'intégration de la nouvelle direction, revoir les politiques, et participer à des ateliers de gouvernance. Nous en profitons ici pour remercier Jane Needles qui nous accompagne toujours aussi généreusement depuis 2 ans, et ce, sans fléchir. Jane, merci mille fois pour tous tes précieux conseils !

Ceci dit, reconstruire prend du temps... plus qu'on ne l'imaginait. Et nous comprenons si une certaine impatience de voir repartir certaines activités se fait sentir. Mais, ce travail en profondeur est nécessaire aujourd'hui pour ne pas repartir sur les chapeaux de roues, et pour bien faire les choses. Car DAM le mérite. Car vous, les membres, le méritez.

Ce rapport d'activité peut sembler court, quoique beaucoup de travail a été fait au niveau des fondations. Nous en restons néanmoins très fières, car malgré le contexte pandémique et les difficultés internes surmontées, c'est avec courage et persévérance que nous avons avancé cette année.

Nous avons aussi vu notre directrice, Tau, remonter ses équipes dans des conditions presque impossibles, en reprenant des projets au bond, tout en maintenant DAM visible sur la scène socio-culturelle en participant à des panels et conférences, en remobilisant les membres avec les nouveaux Carrefours des membres (CDM) et la reprise des activités de réseautage, sans compter les avancées importantes sur la réflexion et planification stratégiques et, bien sûr, en assurant tous les aspects de la gestion opérationnelle et sa refonte. Nous prenons ici un temps pour la remercier, le plus sincèrement, de tout ce qu'elle a su accomplir en si peu de temps, avec témérité et intelligence.

Et pour l'année à venir, nous lançons dans l'univers notre souhait d'accroître les échanges avec vous, les membres. Car sans vous, DAM ne pourra se reconstruire entièrement !

Valérie BELLENCONTRE
Présidente

Roxanne De BRUYN
Secrétaire

Sara LOUITIS
Trésorière

Nika STEIN
Administratrice

Cela fait déjà plus d'un an que j'ai pris la direction de Diversité Artistique Montréal et je ne peux qu'être fière de ce qui a été accompli.

Les défis étaient nombreux à mon arrivée en poste en juillet 2021. L'ampleur de la tâche pouvait même paraître effrayante. Pourtant, l'espoir (ou l'entêtement !) était de mise, car il me semblait impossible de ne pas m'engager pleinement pour cet organisme, cette mission qui me tient tant à cœur – à la fois sur le plan personnel qu'au regard de sa nécessité dans notre société. Un acteur incontournable dans le paysage culturel québécois et canadien.

La plupart des actions au début de mon mandat concernait davantage la reconstruction, et les avancées n'ont pas toujours été visibles de l'extérieur. Après avoir remonté une petite équipe malgré le contexte mondial connu, et défriché les nombreux terrains sur lesquels DAM prend racine, nous avons pris le temps de la réflexion pour ensuite passer collectivement à l'action, et ainsi gravir ensemble des montagnes.

J'utilise le « nous », car je n'étais évidemment pas la seule à avoir foi en DAM. Ce tour de force n'aurait jamais été possible sans toute une communauté de gens extraordinaires. Ainsi, je tiens à remercier très chaleureusement chaque employé.e et collaborateur.rice, chaque membre du conseil d'administration, les membres artistes, les partenaires et les bailleurs de fonds pour leur bienveillance, leur patience et leur soutien tout au long de cette dernière année. Grâce à chacune et chacun d'entre vous, on continue notre chemin ! Et je me permets ainsi de citer avec fierté quelques accomplissements de cette première année :

- Création et formation d'une nouvelle équipe (*rappelons qu'il n'y avait plus aucun employé peu après mon arrivée*) ;
- Ravivement des liens avec les membres (*création des Carrefours des membres et reprise des activités de réseautage*) ;
- Reprise et/ou complétion des projets mis en pause et souvent sans financement dédié (*AQTIS-DAM, Étude RQD-UQAM-DAM, Cellule iDAM, MAP-IRIPI, etc.*) ;
- Élaboration d'une planification stratégique de redressement de la structure ;

Ces différents projets ne sont que des prémices, un rapide aperçu de ce que vous lirez dans ce rapport d'activité, tel un arbre qui cache la forêt. La conjonction des forces d'une merveilleuse communauté a permis de réaliser ce joli tour de force. Et grâce à vous, nous redonnons ainsi à DAM sa place de phare auprès des artistes et du milieu.

Bonne lecture !

Tau S. BUI

Directrice générale

1. PÔLE – SERVICES AUX MEMBRES

L'embauche prioritaire d'une chargée des services aux membres a permis d'étudier et de documenter les processus des activités dédiées aux membres de DAM. Cette révision et ce peaufinage nous a aussi permis de proposer une offre qui répondait aux besoins des membres et de la communauté.

Les bureaux étant demeurés inaccessibles jusqu'à l'hiver en raison de la pandémie, les séances d'information ont été réalisées par visioconférence jusqu'en juin 2022 et, même en mode ralenti, l'accompagnement individuel a été maintenu.

1.1. ACCOMPAGNEMENT INDIVIDUEL

Offert depuis 2011, l'objectif du programme d'accompagnement est d'outiller les membres avec des notions essentielles à la réalisation et au succès de leur projet – que ce soit en gestion de carrière pour les artistes, des conseils d'affaires pour les organismes artistiques, ainsi que de l'aide pour la conception d'un plan de projet artistique, l'élaboration d'un budget et d'un montage financier, la rédaction de demandes de subvention, et autres.

Malgré son équipe réduite, DAM a pu maintenir ce service essentiel pour nos membres pendant toute l'année 2021-2022. Jane Needles (cofondatrice de DAM et consultante externe) et Simon Paradis, en ont assuré le service.

Dans l'année financière 2021-2022, **46 heures d'accompagnement individuel** ont été effectuées avec **37 membres** de diverses disciplines : cinéma, danse, marionnettes, musique, théâtre, ou en arts numériques, plastiques, interdisciplinaires et multidisciplinaires.

Les besoins étaient divers :

32,61 % – Financement	8,70 % - Réflexion stratégique
13,04 % – Identité artistique	4,35 % - Recherche et création
13,04 % – Compréhension du milieu	4,35 % - Autres
10,87 % – Communication	2,17 % - Développement organisationnel
10,87 % - Diffusion	

1.2. APPELS À ARTISTES RÉSERVÉS AUX MEMBRES

Cette année encore, DAM a relayé les opportunités professionnelles aux membres via les infolettres (point 4.1). Pour chacun de ces projets, des appels à candidatures ont été lancés afin de communiquer auprès du plus grand nombre et d'assurer l'équité entre nos membres.

1.2.1. PARTENARIAT SPÉCIFIQUE

Les partenariats spécifiques ont revu le jour ! Cette année, les Midis musicaux au Musée McCord ont sélectionné deux membres de DAM : Senaya et QTN Bas. Les artistes ont pu performer durant 45 minutes dans la Forêt Urbaine à l'ouest du musée en juin 2022.

1.3. ACTIVITÉS DE RÉSEAUTAGE

1.3.1. CARREFOURS DES MEMBRES

Le Carrefour des Membres (CDM) a été mis en place en novembre 2021 afin de donner une tribune aux membres, permettant ainsi d'établir un dialogue direct entre les membres, l'équipe, la direction générale et le conseil d'administration.

Sous forme de trois rendez-vous annuels, soit un tous les quatre mois, et d'une durée d'environ deux heures, chaque rencontre a été l'occasion de se rassembler et d'échanger autour de trois questions choisies à l'avance par les membres.

En 2021-2022, les trois CDM ont eu lieu dans l'Atrium de la Maison des arts, grâce au Conseil des arts de Montréal.

CDM_01

8 novembre 2022 – Atrium du CAM (et Zoom)

*26 participations présentiels à l'Atrium du CAM et 18 participations virtuelles, total : 44
Animation par Laurence Orillard*

Lors de ce premier Carrefour des membres, exceptionnellement, la direction et le Conseil d'administration proposaient trois axes de réflexion pour entamer le dialogue :

- (Passé) Quelles sont vos impressions face aux dernières annonces de DAM ?
- (Présent) Comment DAM peut répondre à vos besoins ?
- (Futur) Quelles sont vos attentes par rapport à DAM pour la prochaine année ?

Résultats du sondage d'appréciation par les membres présent-e-s :

L'état des lieux de DAM a permis à 100% des répondant-e-s d'y voir plus clair quant à la situation que traverse DAM. 50% était « très satisfait-e » et 50 % « satisfait-e » des discussions portant sur les axes de réflexion choisis lors du CDM_01.

Lors de ce CDM, 100% des répondant-e-s se sont senti-e-s suffisamment écouté-e-s, et ont apprécié le format, c'est-à-dire que l'équipe et CA soit à l'écoute lors des 3 axes de réflexion et ont compris que DAM adressera les commentaires formulés par les membres d'ici le prochain CDM.

Les répondant-e-s ont le plus apprécié lors de ce premier CDM :

- « La présentation de Tau était très claire et concise. »
- « Le fait que DAM ait réussi à survivre à la crise et que l'équipe, même nouvelle, soit motivée pour aller de l'avant. »

CDM_02

21 mars 2022 – Atrium du CAM

28 participations présentielles

Animation par Laurence Orillard

Lors de ce deuxième Carrefour des membres, la première étape de travail pour la planification stratégique a été présentée aux participant·e·s : les MVVM (Mission, Vision, Valeurs, Mandats) et FFOM (Forces, Faiblesse, Opportunités, Menaces). Ils et elles ont par la suite été regroupé·e·s en trois groupes de discussion afin d'explorer et de s'exprimer sur les trois chantiers de l'organisme, à savoir :

- Les ressources humaines, matérielles et financières ;
- Les activités et programmes ;
- Les rôles, positionnement et rayonnement de l'organisme ;

Les discussions ont été riches et pertinentes. Elles ont mis en lumière les orientations souhaitées par les membres pour le futur de DAM, ainsi que leur volonté de contribuer activement à la société québécoise par le biais de leur pratique artistique.

CDM_03

13 juin 2022 – Atrium du CAM

15 participations présentielles

Animation par Laurence Orillard

Pour cette 3^e itération, DAM a présenté une mise à jour de la planification stratégique en première partie, et a proposé une activité de discussion entre les membres en seconde partie.

Le sujet abordé était le suivant :

En 2020, le mouvement mondial de lutte contre le racisme Black Lives Matter a été catalysé par la mort de monsieur George Floyd et une profonde vague de colère a émané des États-Unis et s'est répercutée à travers le monde, incluant au Québec. Localement, c'est le décès de madame Joyce Echaquan qui nous a ébranlés.

Suite à ces événements, un éveil social a pris forme. Plusieurs initiatives ont vu le jour dans le milieu des arts au Québec, et plusieurs projets d'équité, de diversité et d'inclusion ont été accélérés ou sortis du garde-robe. Plus que jamais, les questions EDI sont au premier plan dans presque toutes les sphères culturelles et artistiques.

A) Sentez-vous un réel changement dans votre quotidien ? (professionnel et/ou personnel)

B) Quels sont vos besoins actuels face à ce contexte? Ou quelles sont les barrières rencontrées suite à ce contexte ? (Sont-elles les mêmes qu'avant 2020 ?)

C) Quels changements concrets espérez-vous voir dans le milieu culturel dans un futur rapproché ?

L'activité a eu lieu en format Bocal à poisson pour faciliter le dialogue et mettre en lumière différents points de vue, croiser des regards et partager des préoccupations, favoriser l'écoute dans les échanges en grand groupe et proposer un temps de discussion en plénière de manière inclusive.

1.3.2. PIQUE-NIQUE ANNUEL

Le 28 juillet 2022, malgré toute notre bonne volonté et une table bien garnie, nous n'avons pas pu échapper à l'orage et aux grandes averses qui nous ont contraints à tout remballer aussitôt le tout déballé. Quelques membres et plusieurs partenaires avaient quand même bravé la tempête et nous avons pu échanger et rire sous les torrents.

1.4. PROJET AQTIS DAM

Dans le cadre du Plan d'action concerté de lutte contre le racisme systémique (PAC), un projet-pilote en partenariat avec l'Association Québécoise des techniciennes et techniciens de l'Image et du Son (AQTIS) section locale 514 AIEST a été mis en place : un programme de stage d'observation permettant à cinq technicien-ne-s de l'image et du son dit-e-s de la diversité (immigrant-e-s, racisé-e-s ou s'identifiant comme minorité visible) à intégrer un plateau de tournage sous la supervision d'un-e responsable de stage de l'AQTIS 514 AIEST.

Durant l'été et l'automne 2021, les stagiaires ont perçu un salaire équivalent au poste d'assistant-e de production, soit 16,23\$/h pour 100 heures d'observation (ou une dizaine de jours), le paiement des assurances et du REER, ainsi que l'accréditation à l'AQTIS 514 AIEST pour une année, représentant une valeur de 600\$.

1.5. PORTRAIT DES ADHÉSIONS

SOMMAIRE DES ADHÉSIONS 2021-2022

	ADHÉSIONS VALABLES	NOUVELLES ADHÉSIONS 2021-2022
MEMBRES	360	105
MEMBRES ARTISTE	Membres actifs	Nouveaux membres
Nécessaire	212	52
Branché	24	9
Premium	121	39
MEMBRES SOUTIEN	Membres actifs	Nouveaux membres
Solidaire	3	0
Complice	0	0
Émissaire	0	0

360 membres actifs en 2021-2022.

2. PÔLE – SENSIBILISATION

2.1. CELLULE iDAM

Depuis 2016, la Cellule iDAM vise à outiller et accompagner les organisations artistiques, institutions, diffuseurs, associations professionnelles et regroupements afin de transformer leur façon de faire pour une prise en compte systématique de la diversité ethnoculturelle et afin de devenir plus inclusif et équitable.

L'année 2021-2022 a été l'année de la prise de possession des dossiers courants, de la révision des procédés, et de la reprise de contacts avec tous les partenaires et clients potentiels. Le projet d'envergure avec l'Association des théâtres francophones du Canada a été relancé.

2.2. SENSIBILISATION

Les besoins en sensibilisation allant aussi au-delà de l'accompagnement personnalisé des organismes clients de la Cellule iDAM, la direction générale a pris part à plusieurs discussions importantes dans le milieu des arts et de la culture :

CONFÉRENCES

- **PANEL** La gestion responsable (HEC Montréal)
- **PANEL** La diversité ethnoculturelle dans le milieu des arts québécois (IRIPI : 89e congrès ACFAS)
- **PANEL** Les conditions de travail dans le secteur culturel (Grand atelier printanier 2022 – Compétence culture)

COMITÉS

- **TABLE DE CONCERTATION** Culture en action (Compétence Culture)
- **COMITÉ AVISEUR** Culture et moi (Compétence Culture)
- **COMITÉ AVISEUR** Symposium EDI dans les milieux culturels du Canada (UQO)

3. POLE – RECHERCHE

3.1. PROJET MAP-IRIPI

Le Mentorat Artistique Professionnel (MAP) donne l'opportunité aux artistes dit·e·s de la diversité (immigrant·e·s ou s'identifiant comme minorité visible) ainsi qu'aux artistes autochtones d'être jumelé·e·s avec des artistes établi·e·s. Le programme avait été mis en pause le temps de parfaire son fonctionnement. Cela fait suite à une évaluation globale de l'impact du MAP grâce à une collaboration avec l'Institut de recherche sur l'immigration et sur les pratiques interculturelles et inclusive (IRIPII).

Ce programme de recherche-action a débuté en janvier 2020 avec des chercheur·e·s de l'IRIPI qui ont effectué des sondages auprès des mentor·e·s et mentoré·e·s du MAP des dernières années, pour en tirer 67 entrevues individuelles. Le projet a redémarré en août 2021. L'analyse de ces données a aidé à la création d'outils pour améliorer le programme et d'autres services aux membres de DAM. Ces nouveaux outils seront introduits lors de la prochaine édition du MAP. Ils permettront d'améliorer les interactions entre les mentor·e·s et les mentoré·e·s, maximisant ainsi les bénéfices du programme pour les participant·e·s et leurs milieux artistiques et socioprofessionnels.

Le rapport « État des lieux sur l'inclusion des personnes dites de la diversité dans le milieu des arts québécois » a été présenté lors du Colloque dans le cadre du congrès de l'ACFAS le 13 mai 2022.

L'objectif de cette recherche était d'une part, de comprendre les réalités professionnelles des artistes dit·e·s de la diversité ou issu·e·s de l'immigration et d'autre part, de saisir les apports du programme de Mentorat Artistique Professionnel (MAP) de DAM chez les artistes participant·e·s. Cette étude contribue ainsi à mieux connaître le milieu des arts à Montréal, ainsi que les défis et les barrières auxquels sont confronté·e·s les artistes dit·e·s de la diversité ou issu·e·s de l'immigration dans le développement de leur carrière artistique professionnelle. Ce rapport est un outil essentiel à notre reconstruction et démontre, sans équivoque, l'importance de DAM dans l'écosystème artistique québécois.

Ces travaux ont été financés par le Programme d'aide à la recherche et au transfert (PART) du Ministère de l'Enseignement supérieur du Québec.

4. LE RAYONNEMENT ET L'ANCRAGE

4.1. LES COMMUNICATIONS

Le site internet de DAM reste le principal outil d'information pour tous ses membres ainsi que pour toutes personnes désireuses de connaître l'organisme, sa mission et les actions qu'il pose.

Nous complétons nos communication grâce à une infolettre envoyée régulièrement à la communauté pour leur transmettre des informations diverses et les appels à candidature. En 2021-2022, DAM a envoyé 19 infolettres à ses membres, soit 5421 courriels envoyés, pour une moyenne de 285 contacts par infolettre. Le taux d'ouverture est de 49.5 % et le taux de clic a augmenté de 5.5 % en 2021-2022.

Nous comptons 31 nouveaux et nouvelles abonné-e-s à l'infolettre.

Sur la page Facebook de DAM, nous avons réalisé 45 publications avec une moyenne de 619 personnes atteintes.

Aujourd'hui, les réseaux sociaux de DAM comptabilisent :

- 10700 abonné-e-s sur Facebook soit une augmentation de + 1,7% (10518 abonné-e-s en 2021)
- 2053 abonné-e-s sur Instagram soit une augmentation de + 6.43% (1929 abonné-e-s en 2021)

4.2. LA REVUE DE PRESSE

LA PRESSE, 2023-03-14, Benoit Vermette, *Culture au Québec : les 4 enjeux prioritaires d'un secteur fragilisé*

<https://www.lapresse.ca/xtra/2023-03-14/competence-culture/culture-au-quebec-les-4-enjeux-prioritaires-d-un-secteur-fragilise.php>

YOUTUBE, 2022-06-03, Panel J2 | *Culture en action | Compétence Culture*

Comment pourrions-nous améliorer de façon significative les conditions de travail dans le milieu culturel au Québec ? (47min 40)

<https://www.youtube.com/watch?v=dFwTr1WO-6Y&t=14s>

YOUTUBE, 2022-06-03, Tau S. Bui, *Comment favoriser l'inclusion et la diversité ? | Culture en action | Compétence Culture* (1min 04)

<https://www.youtube.com/watch?v=8rnD4rUMiEc>

ICI PREMIERE, Catherine Richer, Le 15-18, 2022-06-02, *Culture avec Catherine Richer : Le grand atelier printanier de Culture en action* (5min, intervention entre 2min 43 et 4min 24)

<https://ici.radio-canada.ca/ohdio/premiere/emissions/le-15-18/episodes/631862/rattrapage-du-jeudi-2-juin-2022/23>

5. LA STRUCTURE ORGANISATIONNELLE

ÉQUIPE

AU 31 JUILLET 2022

Tau S. BUI

Directrice générale

Myriam LAROSE TRUCHON

Responsable du soutien administratif et des ressources humaines

Thaïs FERREIRA

Chargée des services aux membres

Simon PARADIS

Stratégie et opérations

Mireille N'GOUAN

Comptable externe

CONSEIL D'ADMINISTRATION

AU 31 JUILLET 2022

Valérie BELLENCONTRE

Présidente

Damian BIRBRIER

Vice-président

Sara LOUITIS

Trésorière

Roxanne De BRUYN

Secrétaire

Nika STEIN

Administratrice

NOUS REMERCIONS L'INVESTISSEMENT ET L'IMPLICATION DES PERSONNES SUIVANTES :

Employé·e-s durant l'année 2021-2022

Ivan BARRADAS

Lucie BENOIT

Amandine DAVRE

Michelle FORGET SOLIS

Henry HURTADO

Melody HSU

James OSCAR

Philippe POIRIER

Rajath SURI

Marie TILBE

Membres du CA durant l'année 2021-2022

Carine AGBOTON

Camille HAVAS

Emilia TAMKO

Marwen TLILI

6. LES RESSOURCES FINANCIÈRES ET OPÉRATIONNELLES

6.1. AU FONCTIONNEMENT

Le cycle de financement pluriannuel du **Conseil des arts et des lettres du Québec** devait se terminer en 2021. Le financement a été reconduit une troisième fois, et la date de dépôt est maintenant en février 2024. Le **Conseil des arts de Montréal** a arrimé son cycle à celui du CALQ, reconduisant aussi son financement.

6.2. AU PROJET

Une subvention à projet était disponible cette année au **Conseil des arts de Montréal** pour aider à démarrer la planification stratégique ainsi que la mise en place des Carrefour des membres.

La subvention composite du **Conseil des arts du Canada** avait été reconduite pour 2020-2021 à 2022-2023. Dû à la reconstruction de l'organisme et aux limitations des ressources internes, les fonds de la seconde année 2021-2022 ont été repoussés d'un an pour éviter une lourdeur additionnelle à l'équipe.

Pour les mêmes raisons, l'entente régionale entre le **Ministère de la culture et des communications** et la **Ville de Montréal** pour la Cellule iDAM a été suspendue pour l'année 2021-2022.

PRODUITS			CHARGES		
Subventions	216 325	83.8 %	Salaires et charges sociales	233 998	64.5 %
Dons et commandites	6 097	2.4 %	Honoraires et Contractuels	33 498	9.2 %
Services	32 698	12.7 %	Communications	5 066	1.4 %
Adhésions	3 145	1.2 %	Frais Fixes	56 402	15.5 %
	258 265	100 %	Opérations	34 022	9.4 %
				362 986	100 %

6.3. AUX OPÉRATIONS

Il aura fallu remonter les équipes à deux reprises, la rareté de main-d'œuvre qualifiée et les effets de celle-ci connus par tout le milieu n'aura pas échappé à DAM, d'autant plus que la presque totalité des ancien-ne-s employé-e-s ont même quitté les arts et la culture.

L'intégration des nouveaux et nouvelles employé-e-s a été révisée, incluant mais ne se limitant pas à la mise en place d'une politique de travail et la rédaction d'un guide pour accompagner la politique contre le harcèlement.

Les priorités opérationnelles de 2021-2022 ont été de revoir la gestion des informations et de documenter tous les procédés et processus, afin de faciliter les transferts de connaissances dans le futur.

Depuis les dix dernières années, Diversité Artistique Montréal a pris une ampleur considérable dans le paysage culturel au Québec, voire au Canada. Les efforts engagés à travers les années ont démontré le rôle essentiel de DAM pour la communauté artistique tant sur le plan de l'offre de services, de la mise en relation, de l'information que sur le plan de l'innovation – par des compétences uniques accumulées au fil des années, par sa contribution au domaine de la recherche, et par la création de partenariats inédits.

Le présent rapport d'activité met particulièrement en lumière tout le chemin parcouru par l'organisme. Entre les crises et les apogées, l'évidence apparaît : un souhait collectif que les activités de DAM se poursuivent pour le plus grand bénéfice de toutes et tous.

Certes, les enjeux sont de taille... L'inhabileté opérationnelle à prendre des subventions à projets pour pallier le sous-financement régulier, créant une incertitude financière provoquant le départ progressif de l'équipe et une difficulté à attirer les talents. Ou encore un conseil d'administration en effectif réduit et en épuisement, sans même compter le mien.

Toutefois, il serait aberrant de baisser les bras aujourd'hui ; d'autant plus que nous avons travaillé fort pour pérenniser la structure.

Les besoins et les leviers d'actions ont été clairement identifiés :

- Sortir du stade de survie
- Regarder vers l'avenir
- Finaliser et concrétiser notre plan stratégique
- Fortifier notre gouvernance
- Redéfinir DAM au sein du milieu culturel
- Raviver notre lien avec les membres et réactiver la relation entre les membres

La situation est cruciale mais pas désespérée. Les récents témoignages de soutien et l'aide reçue ces derniers mois démontrent le désir et la capacité de toutes et tous (membres, partenaires, bailleurs de fonds) de relancer DAM et de lui offrir les moyens d'être la structure dont nous avons rêvé et rêvons encore.

Nous avons confiance dans l'échiquier politique et la communauté. Espérons que les mois à venir soient le théâtre d'un renouveau durable.

Le fruit et la fierté d'une mobilisation collective.

Tau S. BUI

Directrice générale

REBÂTISSONS

DAM

ENSEMBLE!