

DIMENSION TRANSVERSALE

Grille d'autoévaluation de la dimension transversale du développement durable du secteur culturel

Thème et enjeu : 1.1 Vision, mission et valeurs

Niveau	1	2	3	4	5
<p>Description :</p> <p>Pour l'organisation, la vision décrit ce qu'elle voudrait être — soit une notion d'idéal pour l'avenir. Elle est source d'inspiration intemporelle et fournit des repères clairs à l'appui du processus décisionnel.</p> <p>La mission d'une organisation est un énoncé général qui décrit sa « raison d'être » et encadre ses discussions sur les choix stratégiques.</p> <p>Les valeurs, quant à elles, orientent les attitudes et les comportements de l'ensemble des collaborateurs de l'organisation.</p>	<p>La vision, la mission et les valeurs organisationnelles ne sont pas clairement définies.</p>	<p>La vision, la mission et les valeurs de l'organisation sont en partie définies et se reflètent partiellement dans la gestion de l'organisation.</p> <p>Celles-ci n'abordent pas pour autant les enjeux relatifs au développement durable.</p>	<p>La vision, la mission et les valeurs sont clairement définies dans un document fondateur.</p> <p>Elles se reflètent dans la planification et la gestion de l'organisation.</p> <p>La documentation expose le fruit d'une première réflexion sur les enjeux du développement durable en y intégrant quelques principes.</p>	<p>La vision, la mission et les valeurs de l'organisation intègrent les principes du développement durable.</p> <p>L'organisation s'assure que ces principes sont réitérés dans les autres documents à teneur éthique de l'organisation (code d'éthique, politiques organisationnelles, rapport de développement durable).</p> <p>L'organisation amorce une réflexion sur les intérêts et préoccupations des parties prenantes liées à elle.</p>	<p>Les principes du développement durable imprègnent la vision, la mission et les valeurs de l'organisation.</p> <p>L'organisation assume ses responsabilités envers les parties prenantes. Elle représente une source d'inspiration pour le milieu culturel et la communauté.</p>
	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

DIMENSION TRANSVERSALE

Grille d'autoévaluation de la dimension transversale du développement durable du secteur culturel

Thème et enjeu : 1.2 Stratégie de l'organisation

Niveau	1	2	3	4	5
<p>Description :</p> <p>La stratégie est le cadre de référence fondamental à partir duquel une organisation peut maintenir sa continuité tout en gérant volontairement son adaptation à un environnement en mouvement.</p> <p>L'objectif en est de se doter d'un positionnement stratégique.</p>	<p>La stratégie de l'organisation n'est pas clairement définie.</p>	<p>La stratégie de l'organisation est mise à jour périodiquement à la suite d'événements exceptionnels.</p>	<p>La stratégie de l'organisation est formalisée et déclinée périodiquement en objectifs, en tableaux de bord et en indicateurs pour le court et le moyen terme.</p> <p>La stratégie implique les parties prenantes internes.</p>	<p>Dans le cadre de sa réflexion portant sur son positionnement, l'organisation intègre dans sa stratégie des objectifs et des enjeux en lien avec le développement durable.</p> <p>Les enjeux sont légitimés par les parties prenantes internes et externes.</p>	<p>Le développement durable fait partie intégrante de la stratégie de l'organisation.</p> <p>Les parties prenantes participent clairement à l'atteinte de ses objectifs.</p>
	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

DIMENSION TRANSVERSALE

Grille d'autoévaluation de la dimension transversale du développement durable du secteur culturel

Thème et enjeu : 1.3 Éthique

Niveau	1	2	3	4	5
<p>Description :</p> <p>L'éthique organisationnelle couvre plusieurs niveaux qui sont en interrelation :</p> <ul style="list-style-type: none"> - le secteur d'activité de l'organisation ; - le contexte politico-géographique dans lequel l'organisation exerce son activité ; - la qualité morale des types de transaction et du secteur d'activité. 	<p>L'organisation n'a aucun document décrivant son éthique organisationnelle (ex. : code d'éthique, code de conduite) ou n'a pas encore amorcé une réflexion à cet égard.</p>	<p>L'organisation dispose d'un document décrivant son éthique organisationnelle, mais son contenu ne fait que refléter les lois et les règlements en vigueur.</p> <p>Ce document a cependant peu d'influence sur les décisions de l'organisation.</p>	<p>L'organisation dispose d'un code de conduite et d'une éthique organisationnelle définie qui, ensemble, ont pour but de stimuler tous les membres de l'organisation à adopter un comportement plus éthique (gestion des problèmes de conflit d'intérêts, de corruption, etc.).</p> <p>L'organisation agit dans le respect de la loi sur le développement durable du Québec, dont les principes de l'Agenda 21C et autres référentiels de la famille ISO.</p>	<p>L'organisation veille à ce que le document décrivant son éthique organisationnelle soit un « document vivant », en constante évolution.</p> <p>Il est révisé périodiquement afin de s'assurer de sa cohérence avec les attentes de ses parties prenantes et avec les autres documents fondateurs de sa culture organisationnelle (ex. : mission/valeurs, code d'éthique, politiques organisationnelles, rapports de développement durable).</p>	<p>L'organisation fait de l'éthique une préoccupation constante dans tous ses processus de prise de décisions, activités, opérations et liens avec les parties prenantes.</p> <p>L'organisation fait preuve d'une grande conscientisation dans ses prises de décisions économiques, environnementales, sociales, culturelles et morales envers la communauté.</p>
	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

DIMENSION TRANSVERSALE

Grille d'autoévaluation de la dimension transversale du développement durable du secteur culturel

Thème et enjeu : 1.4 Responsabilité sur les projets, les produits et services

Niveau	1	2	3	4	5
<p>Description :</p> <p>La responsabilité vis-à-vis les produits et services représente l'engagement de l'organisation :</p> <p>1) à concevoir des projets, des produits et des services de qualité qui minimisent la consommation de ressources ainsi que les impacts négatifs sur l'environnement, sur la santé et sur la sécurité de la communauté, de ses travailleurs et de ses clientèles ;</p> <p>2) à assurer une communication transparente, éthique et respectueuse du droit à l'information (accès et vie privée) de ses parties prenantes.</p>	<p>L'organisation ne dispose pas de structure lui permettant de connaître et de suivre le niveau de satisfaction de sa clientèle quant à la qualité et à la sécurité de ses produits et services.</p> <p>Par exemple, l'organisation ne dispose pas de système permettant la gestion et le suivi des plaintes ou des retours relatifs aux produits et services. Les plaintes et les retours sont simplement traités à la pièce.</p>	<p>L'organisation instaure quelques pratiques de gestion visant à mieux connaître les besoins de la clientèle.</p> <p>Par exemple, l'organisation dispose d'un système de gestion simple pour le traitement et le suivi des plaintes ou des retours relatifs aux produits et services.</p> <p>Lorsqu'il y a récurrence, des mesures ponctuelles sont prises afin que la situation ne se reproduise plus.</p>	<p>L'organisation dispose d'un système organisé de gestion de la qualité permettant le suivi des plaintes et des retours sous toutes ses formes (ex. : ISO 9001 [voir annexe G] ou autres).</p> <p>Une étude des non-conformités des retours est réalisée périodiquement.</p> <p>L'organisation cherche à rendre ses produits écoefficaces; cependant, le manque d'expertise ralentit le processus.</p>	<p>L'organisation connaît l'impact du cycle de vie de ses produits et services sur l'environnement, la communauté et la santé et la sécurité de ses clients.</p> <p>Des actions concrètes, responsables et durables sont apportées par l'organisation (ex. : l'écoconception [de berceau à berceau]).</p> <p>Des études de satisfaction et d'impact sur la clientèle sont réalisées périodiquement.</p>	<p>L'organisation a intégré les principes d'écoconception dans tous ses produits et services.</p> <p>L'organisation est transparente dans la fixation des prix et dans les communications. Par un partage de l'expérience, elle participe aux échanges sur la gestion de son secteur d'activité et de la communauté.</p>
	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

DIMENSION TRANSVERSALE

Grille d'autoévaluation de la dimension transversale du développement durable du secteur culturel

Thème et enjeu : 1.5 Gouvernance

Niveau	1	2	3	4	5
<p>Description :</p> <p>La gouvernance de l'organisation est un ensemble de dispositions légales, réglementaires ou de pratiques qui délimitent l'étendue du pouvoir de recherche et du développement des responsabilités de ceux qui sont chargés d'orienter durablement l'organisation.</p> <p>Orienter l'organisation signifie prendre et gérer les décisions qui ont un effet déterminant sur sa pérennité et donc sur sa performance durable (Gomez).</p> <p>L'apport des parties prenantes internes et externes est intégré. Elles participent à des comités de projets et de pilotage.</p> <p>La culture de dialogue de gestion est intégrée et valorisée.</p> <p>La gestion de projets se déploie selon une culture peu concernée à une culture intégrée (niveau 1 à 5) ; d'un leadership conformiste à un leadership rassembleur ; d'une culture de non coopération à celle coproduite ; d'une communication linéaire à une communication intégrée. Connaissez-vous votre niveau et votre niveau de leadership et de dialogue ? (voir et compléter la grille autoévaluation du niveau de leadership et de dialogue).</p>	<p>L'information sur la composition du conseil ou des comités ainsi que les procédures de nomination des membres y siégeant sont inexistantes.</p> <p>L'organisation ne tient pas compte de la composition « genre » au sein de son conseil (d'administration ou consultatif).</p> <p>Généralement, les décisions sont prises en limitant le processus consultatif.</p> <p>La gestion de projets se déploie selon un niveau de leadership conformiste, avec une culture de non coopération et une communication linéaire.</p>	<p>L'information sur la composition du conseil ou des comités ainsi que les procédures de nomination des membres siégeant aux instances de gouvernance ne sont pas communiquées mais demeurent publiques.</p> <p>Selon l'importance des décisions liées à la gouvernance, l'organisation fait ponctuellement appel à des conseillers externes.</p> <p>La gestion de projets se déploie selon une culture réactive et compétitive, selon un niveau de leadership compétitif, un niveau de coopération sur le partage du savoir et une communication linéaire.</p>	<p>L'information sur la composition du conseil ou des comités ainsi que les procédures de nomination des membres siégeant aux instances de gouvernance sont clairement définies (parité homme-femme et diversité culturelle).</p> <p>L'organisation s'est dotée d'un conseil (d'administration ou consultatif) qui se réunit régulièrement.</p> <p>La gestion de projets se déploie selon une culture accommodante, selon un niveau de leadership coopératif, un niveau de coopération sur le partage du savoir et du pouvoir et une communication linéaire à circulaire.</p>	<p>L'organisation adopte de « bonnes pratiques » de gouvernance et des initiatives qui vont au-delà des exigences contenues dans les codes de conduite. Elle dispose d'un conseil (d'administration ou consultatif).</p> <p>L'organisation prône la transparence et démontre une réelle volonté de concilier les intérêts de l'ensemble des parties prenantes internes et externes dans la prise de décision.</p> <p>L'organisation met en place des dispositifs de consultation et des mécanismes de contrôle qui permettent la reddition de comptes.</p> <p>La gestion de projets se déploie selon une culture proactive, selon un niveau de leadership solutionneur, un niveau de coopération sur le partage du savoir, du pouvoir et du vouloir et une communication circulaire.</p>	<p>L'organisation met de l'avant une réelle culture de gouvernance.</p> <p>Par exemple, l'organisation dispose d'un conseil (d'administration ou consultatif) composé majoritairement de membres indépendants. L'organisation agit avec transparence et intégrité envers la société.</p> <p>La reddition de comptes est élaborée avec les parties prenantes internes et externes.</p> <p>La gestion de projets se déploie selon une culture rassembleuse et intégrée.</p>
	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

DIMENSION TRANSVERSALE

Grille d'autoévaluation de la dimension transversale du développement durable du secteur culturel

Thème et enjeu : 1.6 Gestion du risque

Inspirée des meilleures pratiques du RIMS (Risk Management Society) qui représente plus de 3 500 entités de tous les secteurs, et plus de 11 000 professionnels en gestion du risque provenant de plus de 60 pays / Source : Karine Casault, formatrice certifiée en gestion du risque.

Niveau	1	2	3	4	5
<p>Description :</p> <p>Un système de gestion du risque réduit l'incertitude et avec le temps, améliore la perspective de succès pour les organisations compétentes en gestion du risque.</p> <p>Plus que la simple gestion des risques financiers et catastrophiques, une approche intégrée du risque englobe l'ensemble du spectre du risque, incluant la stratégie, les opérations, la réputation, la finance, la conformité, l'information, la responsabilité sociétale et le développement durable, etc.</p> <p>Améliorer le niveau de compétence d'une organisation permet d'augmenter les chances de mieux gérer tous types de risques.</p>	<p>L'organisation du milieu culturel peut être conforme aux exigences légales et réglementaires, mais sans processus de gestion du risque cohérents, formalisés ou documentés.</p> <p>À ce niveau, la gestion du risque est ad hoc et dépend généralement des actions d'individus spécifiques qui procèdent intuitivement sans connaître nécessairement les meilleures pratiques.</p>	<p>L'organisation est consciente de la nécessité d'une approche de gestion du risque plus formalisée.</p> <p>Les processus de gestion du risque commencent à être plus structurés, mais sans être totalement rigoureux et leur mise en œuvre demeure incomplète.</p> <p>La formalisation est en cours, mais pas entièrement acceptée dans l'organisation culturelle.</p> <p>Le risque est géré de manière indépendante, avec peu d'intégration et de collecte d'informations relatives aux risques provenant des différents départements de l'organisation culturelle.</p> <p>Les définitions des risques peuvent varier selon les départements et le risque est géré en silos.</p>	<p>Les processus de gestion du risque sont standardisés avec des définitions et des procédures documentées. La sensibilisation à la gestion du risque peut être incluse dans la formation organisationnelle. Une procédure normalisée est généralement en place et les haut-gestionnaires reçoivent des rapports de gestion du risque.</p> <p>La gestion du risque est alignée avec l'environnement externe et interne de l'organisation.</p> <p>La gestion du risque et ses processus sont bien établis et il serait possible de les répliquer dans d'autres organisations culturelles similaires. Des évaluations du risque sont menées dans tous les départements avec l'objectif de recueillir des commentaires de premier plan. L'information est agrégée au conseil d'administration, à la haute-direction, aux comités et aux organismes de réglementation dans des rapports de risque.</p>	<p>Les activités de gestion du risque, telles que la surveillance, la mesure et les rapports, sont intégrées aux mesures et contrôles établis, et harmonisées avec ceux-ci. Les évaluations et les traitements liés aux risques sont organisés, surveillés et gérés à plusieurs niveaux de l'organisation. L'information sur les risques est structurée de manière à pouvoir facilement être cascadée dans toute l'organisation pour la collecte d'informations, et ensuite agrégée pour les rapports pour la direction.</p> <p>Les outils de mesure du risque sont normalisés et intégrés aux indicateurs de performance. Les procédures de contrôle du risque sont communiquées et bien comprises par l'ensemble de l'organisation. Les principes de gestion du risque sont entièrement intégrés dans le processus de gestion. Des mécanismes sont en place pour alerter la direction d'éventuels changements dans le profil de gestion du risque, qui pourraient affecter les objectifs de l'organisation.</p>	<p>Les procédures de contrôle du risque sont communiquées et entièrement comprises dans toute l'organisation.</p> <p>Les principes de gestion du risque sont pleinement intégrés dans le processus de gestion. Les discussions axées sur le risque sont intégrées à un niveau stratégique, par exemple dans la planification à long terme, l'allocation de capital et la prise de décision. L'appétence pour le risque (risque / récompense) et la tolérance sont clairement comprises avec des alertes en place pour veiller à ce que le conseil d'administration et la direction soient informés si les seuils définis sont dépassés.</p> <p>Un examen critique planifié de la gestion du risque fournit des conseils pour l'ajuster et l'améliorer à travers l'organisation culturelle.</p>

