

# DIMENSION SOCIALE

## Grille d'autoévaluation de la dimension sociale du développement durable dans le secteur culturel

### Thème et enjeu : 3.1 Conditions de travail

Niveau	1	2	3	4	5
<p><b>Description :</b></p> <p>Les conditions de travail incluent l'environnement de travail, les avantages sociaux (salaires, retraites) et toute autre forme de reconnaissance. La manière dont l'organisation permet de concilier activité professionnelle et épanouissement personnel est aussi considérée.</p>	<p>L'organisation ne dispose pas de directive ou de politique particulière à ce sujet.</p>	<p>L'organisation dispose de pratiques et d'un document encadrant les conditions de travail de base (convention de travail, manuel ou autre forme).</p> <p>Son contenu reflète les lois et les normes en vigueur.</p>	<p>L'organisation dispose d'un document élaboré encadrant les conditions de travail de base (convention de travail, manuel ou autre forme).</p> <p>Les conditions de travail sont comparables à celles en vigueur dans son secteur d'activité (avantages sociaux, assurances, rémunération).</p> <p>Les conditions de travail permettent une certaine flexibilité en matière de gestion du temps et favorisent la conciliation travail-famille.</p>	<p>L'organisation possède des conditions de travail de base qui prônent un système structuré d'intéressements financiers et qui proposent des services compétitifs aux employés en matière d'assurances, de soutien personnel et autres.</p> <p>De plus, ces conditions permettent une flexibilité en matière de gestion du temps et favorisent la conciliation travail-famille.</p>	<p>L'organisation est un chef de file en matière de gestion des conditions de travail.</p> <p>La qualité de sa gestion en la matière est reconnue par toutes ses parties prenantes et même au-delà des frontières de l'organisation. Cette dernière n'hésite pas à communiquer ses pratiques innovantes et contribue activement à l'amélioration globale des conditions de travail.</p>
	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

# DIMENSION SOCIALE

## Grille d'autoévaluation de la dimension sociale du développement durable dans le secteur culturel

### Thème et enjeu : 3.2 Développement des compétences

Niveau	1	2	3	4	5
<p><b>Description :</b></p> <p>Le développement des compétences concerne d'abord et avant tout la formation des employés.</p> <p><b>Celle-ci s'articule autour :</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>des besoins de l'organisation</li> <li>des aspirations des employés</li> </ol>	<p>L'organisation ne dispose pas de plan relié à la formation des employés ni de plan de relève.</p> <p>La formation est ponctuelle et réalisée à la pièce, lorsque nécessaire.</p>	<p>L'organisation dispose d'un plan de formation général centré sur le développement des compétences liées aux tâches immédiates des employés. La relève est gérée à la pièce.</p> <p>Lorsque cela s'applique, l'organisation se conforme à la loi modifiant le Code des professions et d'autres dispositions législatives.</p>	<p>L'organisation utilise un plan de formation global, dynamique et cohérent avec la stratégie de son développement.</p> <p>Ce plan est échelonné dans le temps et ouvert à tous les employés. Il existe un processus d'évaluation des formations et des résultats en découlant (augmentation de productivité, baisse de l'absentéisme).</p> <p>Un plan sommaire de relève existe.</p>	<p>Selon la pyramide des âges, l'organisation planifie ses besoins et propose un programme de gestion de la relève avec possibilité de promotion interne et de mobilité dans le groupe.</p> <p>L'organisation développe l'employabilité du personnel et encourage la polyvalence (équipes de travail multidisciplinaires, formations complémentaires).</p>	<p>Reconnue comme entité apprenante, l'organisation se distingue en matière de développement des compétences et de gestion de la relève.</p> <p>L'organisation dispose d'une vision globale et élargie, et propose des programmes de formation à son réseau. Elle met en œuvre des processus de partage d'expériences.</p>
	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

# DIMENSION SOCIALE

## Grille d'autoévaluation de la dimension sociale du développement durable dans le secteur culturel

### Thème et enjeu : 3.3 Participation et relations de travail

Niveau	1	2	3	4	5
<p><b>Description :</b></p> <p>Une organisation hautement performante mobilise ses employés et s'assure qu'ils soient responsabilisés.</p> <p>Pour ce faire, elle les fait participer activement à l'amélioration de la performance organisationnelle et des relations de travail.</p>	<p>L'organisation ne dispose pas de mécanismes de participation des employés aux processus de décision ou de concertation portant sur les relations de travail.</p>	<p>L'organisation consulte occasionnellement les employés sur des dossiers les concernant.</p> <p>L'organisation ne dispose que de mécanismes de concertation ponctuels.</p>	<p>Dans un effort de gestion participative, les employés ont des responsabilités accrues dans la prise de décisions concernant les tâches quotidiennes.</p> <p>L'organisation dispose de mécanismes de concertation identifiables et structurés.</p>	<p>L'organisation prône une philosophie de porte ouverte avec l'ensemble de ses employés ou reconnaît les représentants des employés.</p> <p>L'organisation manifeste son intérêt en les consultant à tous les niveaux du processus décisionnel (du conseil d'administration aux différents comités de production).</p> <p>L'organisation mobilise ses employés à travers des objectifs ou des projets communs.</p>	<p>L'organisation se distingue par son souci de maintenir la recherche et le développement et de promouvoir des relations harmonieuses avec ses employés.</p> <p>L'organisation invite ses employés à participer activement à son projet de responsabilité sociale.</p>
	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

# DIMENSION SOCIALE

## Grille d'autoévaluation de la dimension sociale du développement durable dans le secteur culturel

### Thème et enjeu : 3.4 Équité

Niveau

1

2

3

4

5

#### Description :

L'organisation se doit d'être équitable en matière d'emploi; elle doit éviter toute discrimination liée à la culture, au genre, etc. Elle fournit un traitement équitable à tous ses employés.

L'organisation ne dispose pas de directive ou de politique particulières à ce sujet.

L'organisation dispose d'un système élémentaire de suivi chiffré de son recrutement relativement au genre (sexe) et à l'origine de ses salariés.

L'organisation ne dispose pas d'une politique claire en matière d'équité salariale, mais a mis les systèmes en place pour se conformer aux exigences de la loi à cet égard.

L'organisation dispose d'un système de gestion de son recrutement et applique des mesures rigoureuses pour se conformer à la Loi sur l'équité salariale.

L'organisation fait preuve de transparence et d'équité sur les échelles salariales et sur les critères de promotion.

À compétence égale, l'organisation favorise l'accès à des postes de responsabilité en fonction de la représentativité des groupes.

L'organisation affiche une transparence totale en matière d'équité salariale, notamment au niveau de la direction.

Reconnue comme un employeur de choix, l'organisation se démarque en matière de qualité du traitement équitable accordé à ses employés.



# DIMENSION SOCIALE

## Grille d'autoévaluation de la dimension sociale du développement durable dans le secteur culturel

### Thème et enjeu : 3.5 Santé et sécurité au travail

Niveau	1	2	3	4	5
<p><b>Description :</b></p> <p>Les conditions de travail sont susceptibles d'assurer un environnement sain et sécuritaire.</p>	<p>L'organisation ne tient pas de registre particulier à ce sujet.</p> <p>L'organisation se conforme aux exigences minimales de la Loi sur la santé et la sécurité du travail.</p>	<p>L'organisation gère les dossiers de réclamations pour lésions professionnelles (accidents, maladies professionnelles) et compile les résultats de base.</p> <p>Lorsque cela s'applique, l'organisation affiche un taux personnalisé semblable au taux de son unité.</p>	<p>L'organisation a mis en place des mécanismes de prévention des maladies ou des lésions professionnelles (ex. : comité de santé et mieux-être, comité de prévention, programme de santé) pour diminuer l'impact des maladies professionnelles.</p> <p>L'organisation affiche une progression significative par rapport à son secteur.</p>	<p>La santé et la sécurité du travail constituent une priorité pour l'organisation. Elle prend ainsi des mesures visant à diminuer l'incidence des lésions professionnelles.</p> <p>L'organisation se concentre sur des systèmes visant la gestion des risques et l'amélioration continue.</p> <p>L'organisation est consciente de l'importance stratégique de la santé et de la sécurité du travail.</p>	<p>Reconnue comme entité en santé (ex. : norme BNQ 9700-800), l'organisation affiche des performances de classe mondiale en matière de santé, de sécurité et de mieux-être de ses employés.</p> <p>L'organisation intègre ces critères à tous les niveaux de l'organisation et tient compte de ces aspects dans toutes ses décisions.</p> <p>L'organisation exerce une influence positive dans son milieu par le partage de son expertise. La santé et la sécurité au travail sont des valeurs qui font partie intégrante de sa culture.</p>
	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>