

2019

RENDEZ-VOUS ANNUEL DES MEMBRES

Allumer l'étincelle

Animation : Alexia de Bastiani

Maison du développement durable
19 septembre 2019

**Commission
des partenaires
du marché du travail**

Québec 

Avec la contribution financière du
ministère de la Culture et Communications
et de Services Québec



Allumer l'étincelle

Mot de bienvenue

Notre intention avec *Allumer l'étincelle*

- Créer des liens par le partage de préoccupations et l'échange
- Valoriser les expertises des membres et du secteur culturel
- Stimuler la réflexion
- Outiller pour mieux agir par la suite

Allumer l'étincelle

Déroulement



Diversité et inclusion

- **Jérôme Pruneau**
- Diversité artistique
Montréal (DAM)

- Présentation +
discussions en sous-
groupe



Plateforme des compétences culturelles :

- **Maryse Gervais**
- **Pascale Landry**
- **Pierre Mino**
- Compétence Culture
- **Jean-Robert Bisailon**
- **Vincent Chapelaine**
- Espaces temps

- Présentation + questions



Volet humain du développement durable

- **Lorraine Simard**
- Comité 21 – Québec
- Conseil des arts et de
la culture de Vaudreuil-
Soulanges

- Présentation +
questions

Les enjeux de la diversité dans le secteur culturel

Vers plus d'équité et d'inclusion culturelles



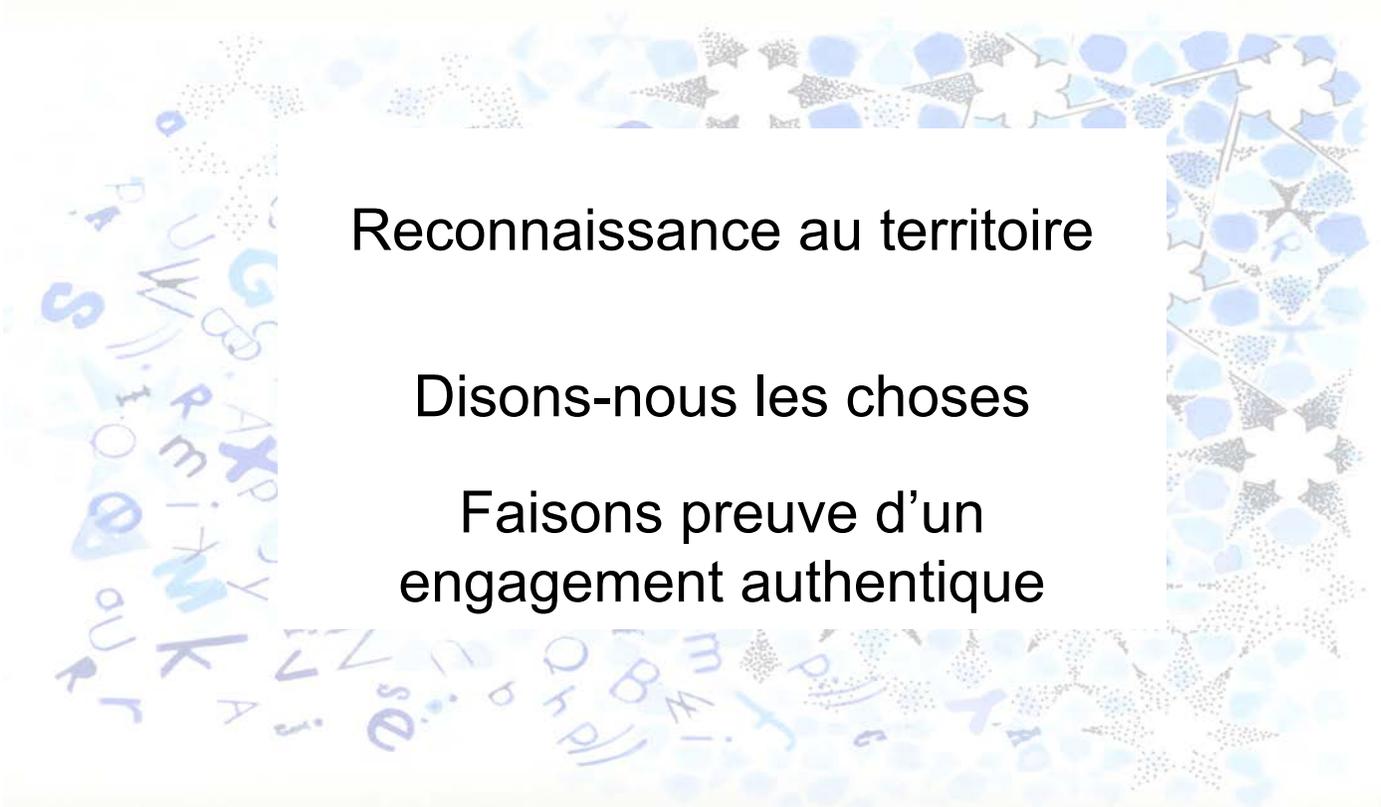
la cellule
idam

pour l'inclusion
de la diversité artistique
à montréal

Montréal 

Québec 





Reconnaissance au territoire

Disons-nous les choses

Faisons preuve d'un
engagement authentique

© Mirna Rivera

Artistes *dits* de la diversité

FENÊTRE DE CONSCIENTISATION

Immigrant-e-s de courte ou de plus longue durée

Se reconnaissant comme minorité visible

Racisé-e-s né-e-s ici ou ailleurs



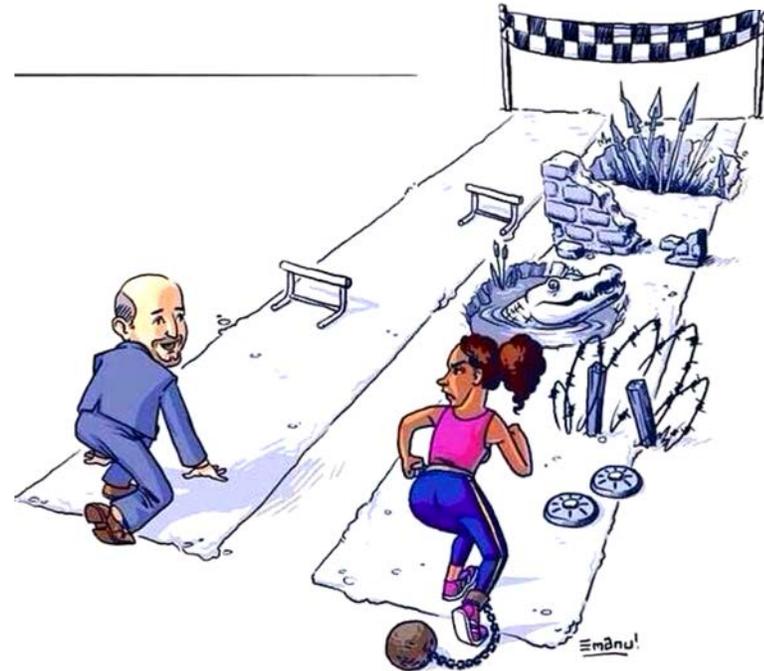
Malgré leurs réalités très diverses, on les regroupe dans cette même catégorie nommée diversité

© Wüna

Les mots pour ouvrir le dialogue

Base de réflexion commune

INTERSECTIONNALITÉ



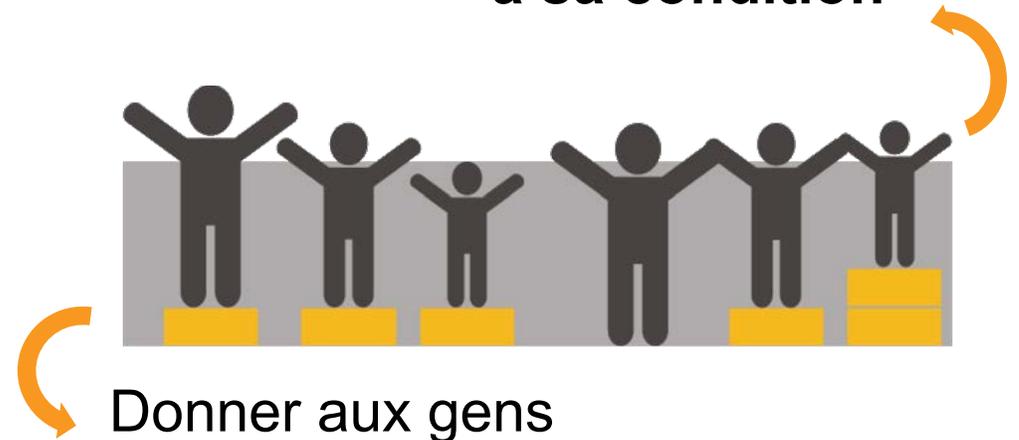
Les mots pour ouvrir le dialogue

Base de réflexion commune

ÉQUITÉ

Au-delà de la diversité

Permettre à chacun de
bénéficier d'un
soutien spécifique
à sa condition

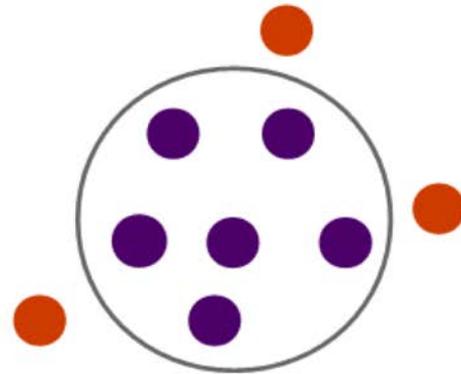


Donner aux gens
les mêmes ressources
et conditions

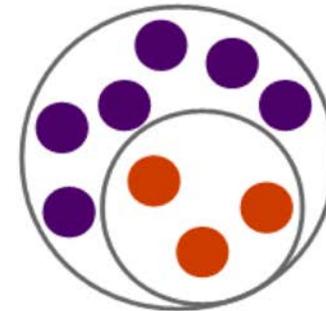
Les mots pour ouvrir le dialogue

Base de réflexion commune

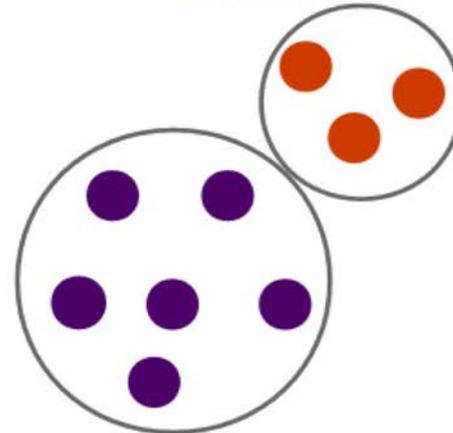
INCLUSION



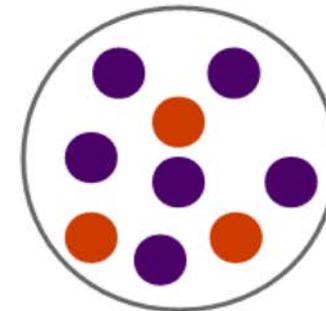
exclusion



intégration



ségrégation



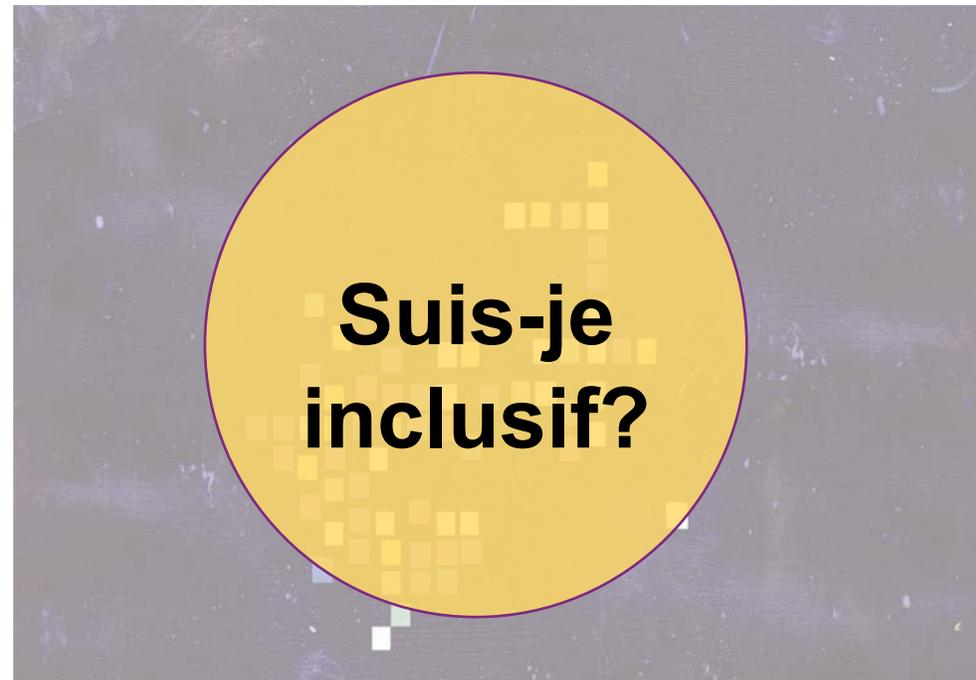
inclusion

Questions

Qui on inclut?

Comment on inclut?

Quelles sont les étapes?



Discussion en petits groupes

**Dans notre organisation, sommes-nous inclusifs?
Comment peut-on mieux inclure?**

Discussion en sous-groupes (15 minutes)

Retour : signal sonore

Démarche constructive

1. Favoriser la réflexion
2. Interroger sa structure
3. Accepter de déconstruire
4. Penser à ses ressources
5. Passer à l'action

Liens avec universités :
conférences, ateliers, etc.

Former un comité

Formation continue

Repenser ses pratiques et
programmes

Allier interdisciplinaire et
interculturel

Allumer l'étincelle

Diversité et inclusion

Ressources disponibles sur le site de Compétence Culture

- Guides, exemples de politiques et autres

Cela pourrait aussi vous intéresser...

- Accompagnement IDAM

 Evanne Souchette

 514 280-3581

 conseil@diversiteartistique.org

Remerciements



Plateforme des compétences culturelles

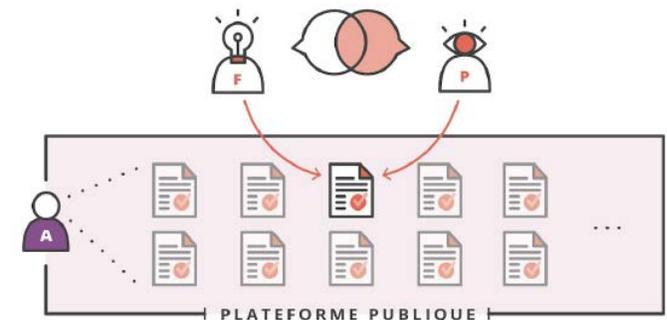
Maryse Gervais, Compétence Culture

Pascale Landry, Compétence Culture

Pierre Mino, CRC Estrie et Compétence Culture

Jean-Robert Bisailon, Espaces temps

Vincent Chapdelaine, Espaces temps



Plateforme des compétences culturelles

La Plateforme, pourquoi?



Plateforme des compétences culturelles

La Plateforme, c'est quoi?

Les 3 volets de la Plateforme

Volet 1 : Découvrabilité de l'offre de formation

Volet 2 : Virage numérique de la formation / formation à distance

Volet 3 : Gestion et partage des connaissances



Plateforme des compétences culturelles

La Plateforme, c'est quoi?

Volet 1 : Découvrabilité de l'offre de formation

- Une vitrine de formation continue
- Un répertoire de formatrices et de formateurs
- Un module de reddition de comptes intégré



Plateforme des compétences culturelles

La Plateforme, c'est quoi?

Volet 1 : Découvrabilité de l'offre de formation

- Vitrine de formation continue
- Répertoire de formatrices et de formateurs
- Module de reddition de comptes intégré

Volet 2 : Virage numérique de la formation / formation à distance

- Système de gestion des apprentissages (SGA - LMS)
- Accompagnement



Plateforme des compétences culturelles

La Plateforme, c'est quoi?

Volet 1 : Découvrabilité de l'offre de formation

- Vitrine de formation continue
- Répertoire de formatrices et de formateurs
- Module de reddition de comptes intégré

Volet 2 : Virage numérique de la formation / formation à distance

- Système de gestion des apprentissages (SGA - LMS)
- Accompagnement

Volet 3 : Gestion et partage des connaissances

- Lieu de partage et de communication
- Centre de ressources documentaires



Plateforme des compétences culturelles

La Plateforme, c'est quoi?

- Structuration de l'offre de formation
- Sceau de qualité : une marque et accessibilité (incluant le coût)
- Rayonnement et visibilité
- Flexibilité et accessibilité pour les artistes



Plateforme des compétences culturelles

La Plateforme, enjeux?

- Moissonnage automatique
- Automatisation
- Design uniformisé



COMPÉTENCE
CULTURE



PARTENAIRES
DU MODÈLE



PROFIL
FORMATEURS



ARTISTES ET
TRAVAILLEURS
CULTURELS



FORMATEUR



FORMATION
DISPONIBLE



FORMATION
EN CONCEPTION



REDDITION
DE COMPTES

Plateforme des compétences culturelles

Plan stratégique de Compétence Culture

- Voir au déploiement de la formation continue au Québec, dans une perspective sectorielle et territoriale
- Renforcer le rôle de Compétence Culture à titre de pôle d'expertise en matière de formation continue et de pratiques innovantes, dont le numérique
- Se positionner comme un pôle de gestion des connaissances dont la portée sera structurante pour le secteur culturel

Plateforme des compétences culturelle

Des questions?



Plateforme des compétences culturelles

Remerciements

Comité aviseur – Étude / Phase préliminaire de la plateforme

- Pierre Blanchet, UDA
- Véronique Clément, RED
- Pierre Mino, CRC Estrie
- Martin Choquette, CJE Centre-Ville Montréal

Financement de l'étude

- Ministère de la Culture et des Communications

La compétence RH

Le développement durable

La création de valeurs

Lorraine Simard, M. Env.

Experte seniore responsabilité sociétale et développement durable



L'état de la situation



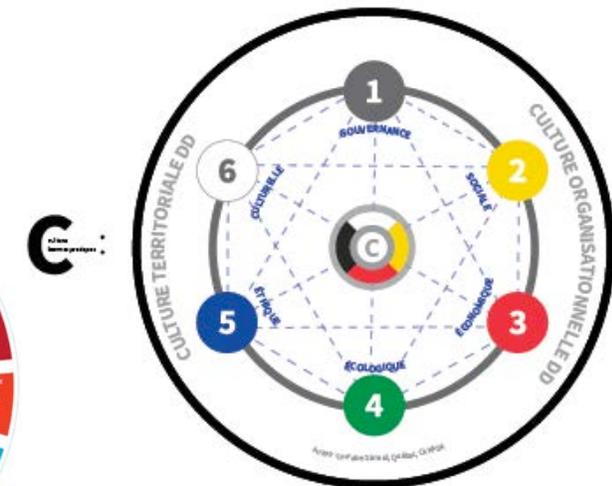
Ce que pense la relève au travail!



- 82 % des Québécois âgés de 18 à 34 ans jugent qu'il est important d'évoluer dans une organisation qui vise d'abord et avant tout à répondre aux besoins de ses membres ou de la communauté
- 72 % souhaitent que leur organisation ait des principes de gouvernance démocratique où chaque personne peut voter
- 87 % souhaitent que leur entreprise améliore la société
- 81 % souhaitent qu'elle améliore l'environnement et l'écologie
- 86 % souhaitent qu'elle offre une grande autonomie dans le choix des tâches

L'opérationnalisation RH du développement durable

- Développer une stratégie d'engagement et de changement
- Connaître son niveau de leadership : découvrir les 5 niveaux
- Former pour expliquer les objectifs de la transition, la vision, le processus collaboratif et participatif pour réviser les valeurs et les actions stratégiques dans la voie RSO-DD
- Réviser ses politiques dans la voie RSO-DD, définir un plan d'action
- Réviser son code d'éthique : filtre RSO-DD
- Créer son Guide personnalisé de pratiques RSO-DD



C : culture du dialogue, culture et collectivité, culture organisationnelle, culture du changement, culture et climat, etc.

L'opérationnalisation RH du développement durable

- Créer un système de primes et d'évaluation RSO-DD
- Réviser les critères d'embauche qui tiennent compte des valeurs RSO-DD
- Améliorer la capacité organisationnelle pour maintenir le CAP sur la vision RSO-DD : CA, direction, employés, bénévoles, sous-traitants, etc.
- Mettre en œuvre les principes du dialogue de gestion RSO-DD et soutenir la culture du changement
- Soutenir le développement des compétences de gestion durable
- Assurer la reddition de comptes à chacune des 5 étapes du processus en collaboration avec les parties prenantes



20 outils à télécharger

DIMENSION CULTURELLE

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



Thème et enjeu : 1.1 Transmission du patrimoine culturel					
Niveau	1	2	3	4	5
Description :	Une partie de l'expression culturelle est favorisée, et ce, de manière spontanée.	L'expression culturelle est documentée pour comprendre les besoins.	Un plan d'action est élaboré pour soutenir l'expression culturelle sous toutes ses formes.	Un plan d'action est déployé avec une reddition de comptes reconnue par les pairs.	Des pratiques novatrices d'expression culturelle sont encouragées et diffusées.
Expression : L'expression culturelle sous toutes ses formes est favorisée autant dans un mode de vie urbain que rural.	La notion de patrimoine n'est pas comprise par les publics.	Le patrimoine est reconnu. L'inventaire du patrimoine est réalisé.	Les projets de conservation et de restauration prioritaires sont inscrits dans un plan d'action.	Les projets de conservation, de restauration et de compensation font partie de l'ADN des organisations.	Le patrimoine est reconnu et le financement à long terme est assuré.
Conservation : La conservation, la restauration et la compensation du patrimoine culturel sont assurées et reconnues par le milieu.	La culture et la nature ne sont pas associées dans le domaine de la culture.	La culture et la nature sont perçues comme faisant partie d'un même patrimoine.	Les notions de culture et de nature sont documentées. Un plan d'action est élaboré.	Le plan d'action culture et nature est déployé avec une reddition de comptes.	La notion de patrimoine culture et nature est reconnue.
Nature : La culture et la nature sont reconnues comme faisant partie d'un même patrimoine.	L'accès au savoir est difficile et ne sera pas développé à court terme. La connaissance du patrimoine culturel local est partagée de manière ponctuelle.	L'accès au savoir est organisé et facilité. La connaissance sur le patrimoine culturel local est partagée de manière planifiée.	L'accès au savoir est prioritaire. La connaissance sur le patrimoine culturel est documentée. Une planification à long terme est réalisée.	Le savoir et les connaissances sont valorisés. Le lien avec l'histoire et l'actualité permet d'identifier des pistes d'actions nouvelles.	Le savoir et la connaissance sont prioritaires et deviennent une valeur attractive.
Connaissance : L'accès au savoir, incluant celui du patrimoine culturel, est inscrit dans un plan d'action.	La langue française n'est pas inscrite clairement comme objectif d'identité.	La langue française est clairement inscrite dans les objectifs et elle est valorisée à travers des activités ponctuelles. Elle favorise la créativité, l'innovation et la cohésion sociale.	Le partage des savoirs est valorisé à travers la diversité. Cette diversité comprend l'apport des communautés autochtones.	La diversité est reconnue et valorisée avec les communautés autochtones.	L'affirmation du caractère francophone et la diversité sont célébrées et valorisées comme facteur de créativité, d'innovation et de construction des savoirs. La transmission du patrimoine culturel est assurée.
Diversité : La langue est un facteur de développement, de créativité, d'innovation et de construction des savoirs.	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Auteur : © Laraine Simard 2008. Tous droits réservés.
 Collaborateurs : Nadine Mathis, Daniel Bironneau, Louise Lalonde Vallée et Marie-Pierre Anjuin
 Imprimé du BNG 21000 et de la grille GAOO-FDD de la Chaire en Eco-conseil de l'UQAC et de l'Institut de la Francophonie pour le développement durable

DIALOGUE ORGANISATIONNEL ET TERRITORIAL

Grille d'autoévaluation pour évaluer les pratiques et les besoins relatifs au niveau du leadership et de la qualité du dialogue



	1 CONFORMISTE (commander, contrôler, obéir, exécuter)	2 COMPÉTITIF (convaincre, avoir raison, dominer, gagner, blâmer)	3 CHARISMATIQUE COOPÉRATIF (châmer, plaire, impressionner, intéresser)	4 SOLUTIONNEUR COOPÉRATIF (écouter, comprendre, résoudre)	5 RASSEMBLEUR INTÉGRATEUR (rassembler, intégrer points de vue)
Niveau de LEADERSHIP	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Niveau de COOPÉRATION	AUCUNE	SAVOIR	SAVOIR, POUVOIR	SAVOIR, POUVOIR, VOULOIR	CHARTRE COPRODURTE
Niveau de COMMUNICATION	LINÉAIRE	LINÉAIRE	LINÉAIRE À CIRCULAIRE	CIRCULAIRE	INTÉGRÉE, TRANSVERSALE, ORCHESTRE
Niveau de MATURITÉ dialogue de gestion	PEU OU PAS CONCERNÉE	RÉACTIVE	ACCOMMODANTE	PROACTIVE	MOBILISATRICE GÉNÉRATRICE
SEPT THÉMATIQUES DE DIALOGUE A : AUCUNE INFORMATION	Aucun intérêt	Action en fonction de la non-conformité	Aucun intérêt	Aucun intérêt	Aucun intérêt
Culture non concernée Communication opaque Aucune écoute Aucun but Aucun engagement et aucune communication Aucune relation Relation hiérarchique	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<p><input checked="" type="checkbox"/> L'objectif est d'identifier le niveau de maturité associé aux diverses thématiques (niveau 5 étant la démarche la plus novatrice et intégrée dans l'organisation). Selon votre perception des pratiques de leadership, de coopération, de communication et de dialogue de gestion en vigueur ou en référence à un projet majeur en cours : Étape 1 – Cochez avec un crayon de couleur rouge la case qui correspond au niveau de la pratique actuelle. Étape 2 – Cochez avec un crayon de couleur bleue une seconde case identifiant les attentes et besoins associés au niveau de leadership, de coopération, de communication et de dialogue de gestion souhaité. Précisez ensuite votre niveau d'engagement pour atteindre ces nouveaux objectifs communs.</p>					

Auteur : © Laraine Simard 2008. Tous droits réservés.
 Les sources qui ont inspiré la création du cadre de cette grille sont disponibles dans le Guide de gestion d'été du même auteur.
 Auteurs : Nadine Mathis, Daniel Bironneau, Louise Lalonde Vallée et Marie-Pierre Anjuin
 Imprimé du BNG 21000 et de la grille GAOO-FDD de la Chaire en Eco-conseil de l'UQAC et de l'Institut de la Francophonie pour le développement durable

Comité 21 Québec 2008



Dimension sociale

DIMENSION SOCIALE

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

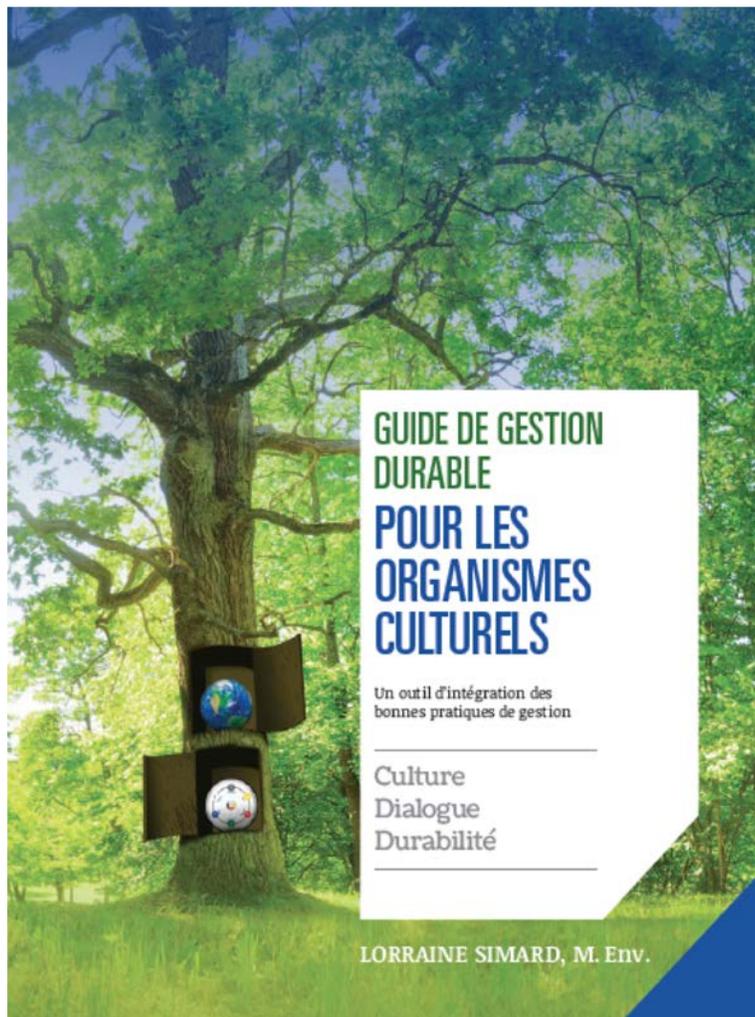


Thème et enjeu : 3.1 Conditions de travail					
Niveau	1	2	3	4	5
<p>Description :</p> <p>Les conditions de travail incluent l'environnement de travail, les avantages sociaux (salaires, retraites) et toute autre forme de reconnaissance. La manière dont l'organisation permet de concilier activité professionnelle 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>



La mission : faire du développement durable un standard dans son secteur culturel avec ses parties prenantes





Nadine Maltais



450 455-5754 poste 1



nmaltais@cacvs.ca



Lorraine Simard



+1 514 824-3035



lorraine.simard@comite21quebec.org

Allumer l'étincelle

Des questions?



Allumer l'étincelle

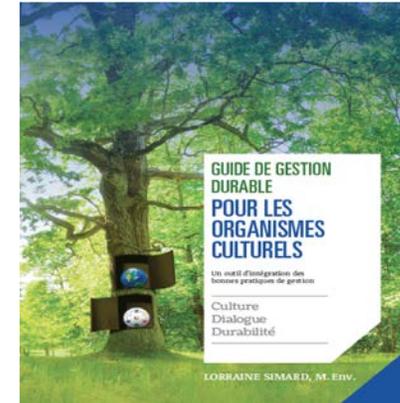
Volet humain du développement durable

Ressources disponibles sur le site de Compétence Culture

- Guides, exemples de politiques, politiques, etc.

Cela pourrait aussi vous intéresser...

- Formation – CSMO EnviroCompétences - Ressources humaines et Développement durable, 21 novembre 2019, Montréal
- Conférences – CNESST - Grand Rendez-vous santé et sécurité du travail, 30-31 octobre 2019, Montréal



Allumer l'étincelle

Remerciements



© Geneviève Therrien, Théâtre incliné, Nordicité

Allumer l'étincelle

Mot de la fin



Allumer l'étincelle

La suite...

Allocutions et cocktail

Qui sont nos invités?

Mme Anne Charpentier, invitée d'honneur, directrice générale, Jardin Botanique

Mme Audrey Murray, présidente, Commission des partenaires du marché du travail

Mme Nathalie Roy, ministre, ministère de la Culture et des Communications

... et la présence virtuelle de M. Jean Boulet, ministre, ministère du Travail et de la Solidarité sociale

Nous vous remercions de votre participation!
Et maintenant... direction l'Atrium, au rez-de-chaussée

