

Politique de développement durable



1. Contexte

Culture pour tous est un organisme dont la mission est de faire reconnaître les arts et la culture comme facteurs essentiels d'épanouissement par des programmes de sensibilisation et d'éducation favorisant la participation des citoyennes et citoyens.

Par l'ensemble de ses initiatives, l'organisme est amené à collaborer avec des gens de différentes sphères d'activités, et ce, partout au Québec. L'épanouissement des individus étant impossible sans culture et sans développement durable, nous pensons qu'il est impératif de nous engager dans cette voie afin d'influencer positivement le cours des choses et éventuellement d'inspirer nos collaborateurs à faire de même.

Culture pour tous (employés) s'engage donc à se doter d'une compréhension commune du développement durable, à en appliquer les principes et à en faire la promotion auprès de ses collaborateurs et partenaires. L'organisme s'engage aussi à identifier les mesures de performance de ses initiatives, à suivre et à évaluer la démarche.

La présente politique constitue le cadre de référence de Culture pour tous pour mettre en œuvre cet engagement.

2. Définition

Développement durable

D'après la Déclaration de Rio*, le développement durable « répond aux besoins du présent sans compromettre la capacité des générations futures de répondre aux leurs » *. Il offre une vision à long terme, s'appuyant sur trois piliers fondamentaux et interdépendants : l'environnement, le développement social et l'économie.

Bien que notre démarche et nos actions, au travers de cette politique, s'appuient principalement sur l'aspect environnemental (diminuer notre empreinte numérique et énergétique et mieux gérer nos matières résiduelles), l'aspect social est au cœur même de notre mission. L'aspect économique, lui, est soutenu par notre volonté de rendre accessible les arts et la culture au plus grand nombre, gratuitement, notamment à travers l'événement annuel des Journées de la culture et le programme de mentorat Passeurs de rêves. Par ailleurs, nous nous assurons de choisir des partenaires, prestataires et fournisseurs québécois dans le but de soutenir l'économie locale.

* Déclaration de Rio : <https://www.un.org/french/events/rio92/rio-fp.htm#three>

Culture

La culture constitue une composante essentielle de la qualité de vie. Elle est le creuset dans lequel se forment et s'épanouissent les individus en même temps qu'elle définit les peuples. Elle est une clé pour comprendre le monde et pour vivre ensemble. En ce sens, la culture précède et influence toute action de développement.

<https://numerique.banq.qc.ca/patrimoine/details/52327/2079489>

Diversité, inclusion et équité

La diversité est relative à la personne. Elle désigne l'éventail de dimensions, de qualités, de caractéristiques uniques que nous possédons tous.

L'inclusion est relative à la collectivité. Il s'agit de la création d'une culture qui promeut l'équité, et qui célèbre, respecte, accepte et fait valoir la différence.

L'équité cherche à corriger les désavantages historiques existant entre des groupes. Elle se décrit aussi comme une approche visant à traiter chaque personne de façon juste, en tenant compte de sa situation particulière et en éliminant les obstacles systémiques.

https://drive.google.com/file/d/1m6q4QL2GLsAr9gdQlXnAl3FJ_nCnXZfz/view

La diversité et l'inclusion ont pour but de saisir l'unicité de la personne, de créer un milieu qui valorise et respecte les personnes pour les talents, les compétences, les aptitudes qu'elles mettent au service de la collectivité.

<https://ccdi.ca/notre-histoire/definition-de-la-diversite/>

Écoresponsabilité

L'écoresponsabilité est la qualité d'une personne physique ou morale, d'un comportement ou d'une activité qui tient compte de principes de respect à long terme de l'environnement. Elle passe notamment par de nouveaux choix en termes de gestion, d'achats, d'organisation du travail, par des investissements et par la sensibilisation du personnel.

<https://www.usherbrooke.ca/ssf/veille/perspectives-ssf/fevrier-2019/le-fin-mot-ecoresponsabilite/>

<https://www.ademe.fr/collectivites-secteur-public/patrimoine-communes-comment-passer-a-laction/demarche-decoresponsabilite>

3. Principes directeurs

Participation et engagement – La participation et l’engagement de l’ensemble du personnel de Culture pour tous ainsi que l’appui de ses différents partenaires et collaborateurs sont essentiels pour assurer une vision commune d’un développement durable de l’organisation et l’implantation des mesures qui en découlent.

Collaboration et partenariats – Les actions menées par Culture pour tous ont des impacts à l’extérieur de son périmètre d’action directe tout comme les actions de ses collaborateurs et partenaires peuvent avoir un impact sur les activités de l’organisme. Le succès de la démarche de développement durable de Culture pour tous nécessite donc la collaboration des différentes parties prenantes impliquées dans ses activités.

Accès à l’information et au savoir (éducation/sensibilisation) – L’accès à l’information et au savoir favorise l’éducation des publics aux impacts de nos actions ainsi que leur sensibilisation au développement durable. Il encourage l’importance de participer à sa mise en œuvre et stimule l’innovation.

Innovation – L’innovation doit servir de moteur à la démarche de développement durable, permettant ainsi de transformer profondément les façons de faire et d’agir pour limiter l’empreinte environnementale et bonifier les répercussions positives aux plans social et économique.

Importance de la culture – Porteuse de valeurs et d’identité, la culture fait partie intégrante de la société, nous aidant à la fois à mieux la comprendre et à la façonner. Catalyseur d’une énergie créatrice et innovante nécessaire pour repenser les manières de faire et d’agir, elle joue sans équivoque un rôle clé dans le rayonnement des valeurs de développement durable. Du même souffle, elle doit elle-même faire l’objet d’un développement viable mettant de l’avant la protection du patrimoine et la diversité culturelle.

Équité sociale – À chacune de ses étapes, la démarche de développement durable doit considérer les questions d’inclusion et d’équité couvrant les dimensions de genre, d’orientation sexuelle, d’âge et d’origine.

Transparence et rayonnement – L’élaboration, la mise en œuvre et l’évaluation de la démarche de développement durable doivent se faire en toute transparence auprès des différentes parties prenantes et faire l’objet d’un rayonnement.

Organisation, production et consommation responsables – Les modes d’organisation, de production et de consommation doivent être réfléchis dans la visée de minimiser la pression sur les ressources, limiter le gaspillage et offrir des répercussions positives sur les plans social et économique.

4. Champs d'application

Cette politique s'applique à toutes les activités de l'entreprise notamment les pratiques de gestion interne et d'utilisation des bureaux, l'organisation d'événements et d'activités, l'acquisition de biens et de services ainsi que la location d'équipements. Tous les employés de Culture pour tous sont assujettis à cette politique.

La politique vise également à faire connaître la vision et les orientations de Culture pour tous en développement durable, auprès des fournisseurs de biens et de services, des partenaires financiers et de visibilité ainsi que des collaborateurs organisant des événements et activités. Culture pour tous les invite d'ailleurs à appuyer sa démarche et à collaborer à l'atteinte des objectifs mentionnés dans la présente politique.

5. Orientations

En cohérence avec ses valeurs et sa mission, Culture pour tous tient à traduire son approche en développement durable au moyen des orientations suivantes :

- 1. Favoriser la compréhension et l'appropriation des principes de développement durable et susciter l'engagement de l'équipe envers ceux-ci.**
 - 1.1 Sensibilisation : informer et sensibiliser les employés aux principes de développement durable ;
 - 1.2 Mobilisation : stimuler l'engagement de l'équipe à intégrer les principes de développement durable au quotidien ;
 - 1.3 Pollinisation : Encourager l'équipe à sensibiliser leurs partenaires à leur tour.

- 2. Intégrer les principes du développement durable à l'ensemble des activités de Culture pour tous :**
 - 2.1 Projets, activités et événements : outiller les employés afin qu'ils développent des réflexes et réfléchissent à tout nouveau projet en regard des principes de développement durable ;
 - 2.2 Inclusion : prendre en compte la diversité dans le développement des projets et les communications de l'organisme ;
 - 2.3 Partenariats : faire connaître l'engagement de Culture pour tous envers le développement durable afin de développer des partenariats et aller plus loin dans la démarche.

3. Adopter des pratiques réfléchies et structurées permettant la réduction de l'empreinte environnementale des activités de Culture pour tous :

- 3.1 Gestion des matières résiduelles : appliquer le principe des 3RV (réduction, réemploi, recyclage et valorisation) ;
- 3.2. Approvisionnement en biens et services : privilégier l'approvisionnement local et à moindre impact sur l'environnement ;
- 3.3. Utilisation du numérique : considérer l'empreinte carbone y étant associée ;
- 3.4. Transport et GES : encourager la mobilité durable au quotidien et dans le cadre de nos activités et compenser certaines émissions ;
- 3.5. Retombées sociales : créer des opportunités favorisant des retombées sociales pour les communautés locales.

4. Promouvoir l'importance de l'écoresponsabilité par l'entremise de nos activités et à travers nos partenariats.

- 4.1. Exemplarité et transparence : miser sur l'exemple et communiquer avec transparence les mesures mises en place dans le cadre de la présente démarche ;
- 4.2. Sensibilisation des partenaires, des collaborateurs et des publics : partager les bonnes pratiques et encourager leur adoption ;
- 4.3. Valorisation : faire rayonner les initiatives écoresponsables de Culture pour tous et celles du milieu culturel, s'il y a lieu.

6. Structure et responsabilités

Comité Développement durable : appuyé par la PDG, il chapeaute l'ensemble de la démarche. Formé d'une personne responsable d'un projet ou programme de l'organisme et d'une personne aux communications.

De juin 2020 à janvier 2021 : Sarah-Katherine Lutz (Hémisphères) et Brigitte Melançon (Communications)

De février 2021 à aujourd'hui : Camille Léger et Brigitte Melançon (Communications)

Le comité Développement durable a pour mandat de :

- Proposer à l'ensemble de l'équipe un plan d'action et des indicateurs permettant de mesurer l'atteinte des objectifs ;
- Mobiliser l'équipe à l'importance d'atteindre les objectifs et de participer activement à la concrétisation des actions énoncées ;
- Superviser la mise en place des actions par volet et jouer le rôle de personne-ressource au besoin ;
- Rester à l'affût des bonnes pratiques en développement durable ;
- Mettre en place des mesures de suivi et d'évaluation de la démarche dans une perspective d'amélioration continue et faire connaître les modifications souhaitables le cas échéant ;
- Superviser le suivi annuel de la démarche et l'atteinte des objectifs ;
- Intégrer au rapport annuel de Culture pour tous un résumé de l'avancement de la démarche ;
- Réviser annuellement le plan d'action et l'ajuster au besoin.

Afin d'assurer la pérennité de la démarche, des volets sont identifiés, ainsi que des rôles de Porteur de dossier pour chacun :

- Événement en personne ;
- Achats/gestion de matériel ;
- Numérique et événements virtuels ;
- Partenaires.

Les Porteurs de dossiers ont pour mandat de :

- Coordonner et faire le suivi de la mise en place des actions pour chaque volet ;
- Rester à l'affût des bonnes pratiques ;
- Participer activement au suivi de la démarche.

Outre le comité Développement durable et les porteurs de dossiers, tous les membres de l'équipe sont assujettis à la Politique et ont la responsabilité d'en prendre connaissance et de contribuer à sa mise en œuvre au quotidien.

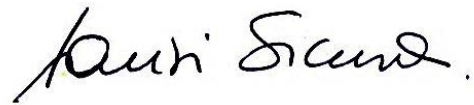
7. Suivi et reddition de compte

La politique pourra être revue plus largement après une période de trois ans et ajustée au besoin (en lien avec la planification stratégique de l'organisme). Une reddition de compte pourra être faite à ce moment, afin d'en réaffirmer et actualiser les engagements.

8. Entrée en vigueur

Adoptée par l'ensemble de l'équipe, le 16 février 2021, la présente politique est entrée en vigueur à cette date.

La Présidente-directrice générale,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Louise Sicuro', with a small dot at the end.

Louise Sicuro, C.M., C.Q.