



développement durable

guide pratique pour
les institutions muséales



Source d'échanges, d'innovation et de créativité, la diversité culturelle est, pour le genre humain, aussi nécessaire que l'est la biodiversité dans l'ordre du vivant.

En ce sens, elle constitue le patrimoine commun de l'humanité et elle doit être reconnue et affirmée au bénéfice des générations présentes et des générations futures.



Déclaration universelle de l'UNESCO
sur la diversité culturelle, 2001

La présente publication a été réalisée par la Direction du patrimoine et de la muséologie, du ministère de la Culture, des Communications et de la Condition féminine.

Coordination

Service de soutien aux institutions muséales (SSIM)

Recherche, conception, rédaction

Mmes Annie Brassard et Amélie Bernier Brillon



Centre québécois de
développement durable

414, Collard Ouest
Alma (Qc) G8B 1N2
Tél.: 418 668.7533
Fax : 418 668.8059
www.cqdd.ca

3

Révision linguistique

Mme Norma Morin

Conception graphique et impression

Toqué rouge

Ce document est imprimé sur du papier certifié FSC.

La publication est disponible sur le site Web du ministère de la Culture, des Communications et de la Condition féminine

www.mcccf.gouv.qc.ca/SSIM

Dépôt légal : 2011

Bibliothèque et Archives nationales du Québec

Bibliothèque et Archives du Canada

ISBN : 978-2-550-60996-4 (version imprimée)

978-2-550-60997-1 (version PDF)



avant-propos

Le ministère de la Culture, des Communications et de la Condition féminine a mis sur pied le Service de soutien aux institutions muséales (SSIM) afin d'appuyer la consolidation du réseau muséal, de lui permettre d'améliorer ses performances et surtout de créer une meilleure synergie entre les institutions muséales. Le SSIM est appuyé dans son action par des partenaires qui acceptent de mettre à profit leurs ressources et leur expertise. Ces partenaires, locomotives du milieu muséal, sont les quatre musées relevant de lois spécifiques : le Musée national des beaux-arts du Québec, le Musée d'art contemporain de Montréal, le Musée de la civilisation et le Musée des beaux-arts de Montréal, auxquels s'ajoute le Centre de conservation du Québec.

Développement durable. Guide pratique pour les institutions muséales se veut un outil qui, nous l'espérons, facilitera la réflexion de tous ceux et celles qui s'investissent dans la consolidation et le développement des institutions muséales du Québec et qui souhaitent implanter une politique de développement durable pour leur institution.

Nous tenons à remercier ceux et celles qui, par leurs expériences et leurs commentaires, ont enrichi ce document : Alexandre Garon, Danielle Larouche, Luc Thesserault, France Lemoine, Ana Rosa Mariscal, Michelle Bélanger, Louise Cyr, Nicolas Orreindy, Pierre Landry, Donald Vézina, Pierre Wilson, Hélène Leclerc, Marianne Trudel, Christian Marcotte, Alessandro Cassa, Gaétane Verna, Marianne Breton.

Table des matières

Introduction	5
Étape 1 : Démarrer	6
Étape 2 : S'évaluer	7
Étape 3 : Orienter sa démarche	11
Étape 4 : Mettre en œuvre	13
Étape 5 : Faire le suivi et évaluer	16
Un dernier mot	17
Références	18
Annexes	19





Le développement durable consiste à répondre aux besoins du présent sans compromettre la capacité des générations futures de répondre aux leurs.



(Commission mondiale sur l'environnement et le développement, 1987, dite la commission Brundtland)

Introduction

Le développement durable découle d'une prise de conscience. En raison de notre mode de vie actuel, nous laissons aux générations futures un monde en moins bon état que celui dont nous avons bénéficié toute notre vie. La définition du rapport Brundtland, ci-dessus, nous ramène à l'essentiel du changement que nous devons opérer comme sociétés. Comment pouvons-nous répondre aux besoins des plus démunis tout en laissant un monde en paix et des ressources naturelles suffisantes à ceux qui nous suivront?

Réfléchir et communiquer sur les façons d'être et d'agir passées, actuelles et futures est au centre de la mission des institutions muséales, et celles-ci peuvent jouer un rôle prépondérant dans le changement culturel que nécessite le développement durable.



Le défi que l'humanité est appelée à relever est d'adopter de nouvelles formes de pensée, de nouvelles façons d'agir, de nouvelles façons de s'organiser en société, en un mot, de nouvelles façons de vivre. Il s'agit aussi de promouvoir différentes voies du développement, en étant conscient de l'influence des facteurs culturels sur la manière dont les sociétés conçoivent leur avenir et choisissent les moyens de le réaliser.



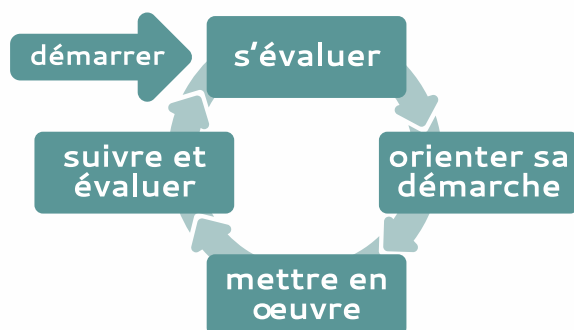
(La Commission mondiale de la culture et du développement a fait paraître en 1996 son rapport intitulé Notre diversité créatrice.)

C'est pour réaliser ce grand défi humain que ce guide invite à initier une démarche de développement durable dans votre institution. Ce faisant, ce guide propose une approche et des bonnes pratiques qui concourent généralement à rendre l'organisation dynamique, prospère et saine.

Le guide est structurée autour d'une démarche en cinq étapes :

Il traite des aspects-clés des institutions muséales, soit :

- la gouvernance
- les ressources humaines
- les activités et la communication
- l'approvisionnement et le matériel d'exposition
- les bâtiments et les terrains



Le document explique chaque étape et fournit en annexe des outils pour les mener à bien, lesquels sont issus d'expériences pilotes menées en 2010 avec le Parc thématique l'Odyssée des Bâtisseurs ainsi qu'avec Pointe-à-Callière. Qui plus est, ce guide met en valeur d'autres expériences à succès, menées dans les institutions muséales québécoises.

Il est une chose importante à souligner : en plus de proposer une démarche, ce guide se réfère à des ouvrages spécialisés sur chacune des pistes indiquées. Il s'agit, entre autres, des outils pratiques développés lors des expériences pilotes, de l'ouvrage *Le développement durable dans les musées canadiens de l'Association des musées canadiens*, ainsi que de divers guides produits par le Service de soutien aux institutions muséales.

Bon démarrage!



Crédit photo : Centre d'interprétation de l'agriculture et de la ruralité

ÉTAPE 1 | Démarrer

Le succès d'une démarche dépend de la mobilisation des personnes qui gravitent autour de l'organisme¹ concerné. Il importe donc de former une équipe qui travaillera à la démarche sur une base temporaire ou permanente.

Pour cela, le responsable de la démarche identifiera quelques personnes importantes et motivées parmi les partenaires suivants :

- employés;
- administrateurs;
- clients;
- bailleurs de fonds;
- partenaires ou membres de la communauté;
- fournisseurs.

La deuxième étape consiste à planifier une courte rencontre qui vise les objectifs suivants :

- expliquer les motivations à entreprendre une démarche d'amélioration en développement durable;
- partager une vision et leur demander de résumer la leur;
- solliciter leur contribution à la démarche de l'organisme pour :
 - o évaluer l'état actuel de leur institution;
 - o collaborer à la mise en œuvre de projets;
 - o identifier des priorités et des projets;
 - o communiquer leur démarche, etc.

Pour soutenir cet exercice, en Annexe 1 se trouve un diaporama d'introduction au développement durable chez les institutions muséales. Puis, il convient d'élaborer en groupe une planification de la démarche en fonction de la disponibilité de tous.

Pour l'ensemble de la démarche, il est extrêmement profitable d'inviter les employés à participer selon leurs intérêts et leurs capacités. Par exemple, le responsable peut consulter le personnel à propos de ce qu'ils pensent de l'institution en rapport avec ses aspects sociaux, environnementaux et économiques.

¹ Le terme « organisme » désigne ici toute organisation ou institution muséale qui désire entreprendre la démarche proposée dans ce guide.

ÉTAPE 2 | S'évaluer

Remplir les tableaux d'autoévaluation suivants. Ceux-ci sont basés sur des bonnes pratiques et renvoient à des informations supplémentaires en référence.

Le responsable de la démarche trouvera avantage à évaluer son organisation en consultant l'ensemble des employés.

Gouvernance | Bonnes pratiques

	Oui	Partiel	Non	Références
L'organisme actualise périodiquement sa mission, sa vision et ses valeurs.	☐	☐	☐	A p. 9
La direction générale et les membres du C.A. adhèrent à un code de déontologie du milieu muséal et mènent une réflexion éthique en cas de dilemme.	☐	☐	☐	A p. 16
Tout au long de leur implication, les administrateurs participent à des sessions d'information sur l'organisme, sur leur rôle et sur leurs responsabilités.	☐	☐	☐	A p. 14; 18; 125
L'organisme dresse une planification et suit sa mise en œuvre à chaque rencontre du C.A.	☐	☐	☐	A p. 27
La direction prépare des résultats financiers qui sont présentés régulièrement au C.A.	☐	☐	☐	A p. 50 A p. 80
L'organisme a adopté une politique ou une déclaration de principe pour le développement durable.	☐	☐	☐	B Chapitre 1
L'organisme insère dans sa planification des objectifs et des actions à visées sociale, économique et environnementale.	☐	☐	☐	B Chapitre 1
L'organisme évalue ses initiatives sur ses aspects sociaux, économiques et environnementaux et en fait part dans un rapport annuel.	☐	☐	☐	G p.25-35

La légende de ces références se retrouve à la fin du guide.

7

Ressources humaines | Bonnes pratiques

	Oui	Partiel	Non	Références
L'organisme arrive à combler rapidement ses postes vacants grâce à des conditions de travail intéressantes et à une stratégie d'embauche efficace.	☐	☐	☐	A p. 40 A p. 150
L'organisme s'est doté d'une politique des ressources humaines dont les principaux éléments sont documentés.	☐	☐	☐	A p. 47 A p. 155
La direction rencontre annuellement chaque employé pour recevoir une rétroaction et convenir ensemble d'objectifs pour l'année subséquente.	☐	☐	☐	A p. 72 A p. 164
L'organisme dispose de mécanismes de reconnaissance et d'un climat favorable pour valoriser les employés.	☐	☐	☐	A p. 73 A p. 165
Les employés acquièrent les compétences nécessaires à leur poste et suivent au moins une formation par année.	☐	☐	☐	A p. 77 A p. 169
Les employés disposent d'autonomie dans leur travail et participent activement au développement de l'organisme (gestion participative).	☐	☐	☐	A p. 71
L'organisme favorise la santé, la sécurité au travail et les bonnes habitudes de vie de ses employés (pratique de l'exercice, gestion du stress, saine alimentation).	☐	☐	☐	B Chapitre 2 H
L'organisme contribue à l'intégration de groupes marginalisés, par l'embauche ou par sa participation à des projets spéciaux.	☐	☐	☐	I



Crédit photo : Vieux Presbytère de Deschambault, D. vézina

Activités et communications | Bonnes pratiques

	Oui	Partiel	Non	Références
Les membres du conseil d'administration et la direction participent au nom de l'institution à des colloques, à des événements et à des consultations publiques.	☐	☐	☐	A p. 96
L'organisme collabore avec des partenaires externes à des projets communs.	☐	☐	☐	B Chapitre 13
L'organisme présente une partie de la collection en dehors du cadre de l'institution ou dans des lieux de rencontre inusités.	☐	☐	☐	A p. 100
L'organisme amène les citoyens de sa communauté à contribuer au développement de ses collections et à participer à ses activités.	☐	☐	☐	
Les expositions et les activités de l'organisme abordent les enjeux sociaux (solidarité, diversité culturelle) et environnementaux du développement durable.	☐	☐	☐	B Chapitre 13 E p. 29
L'organisme communique avec ses visiteurs par différents moyens pour connaître leurs besoins, leur satisfaction ainsi que leurs idées, et adapte ses activités de manière à rejoindre un public diversifié.	☐	☐	☐	C p.38
L'organisme utilise les possibilités des technologies de la communication et est présente dans les médias ou les réseaux sociaux.	☐	☐	☐	C p.45
L'organisme a conçu un plan global de communication et de marketing afin d'augmenter son achalandage.	☐	☐	☐	A p. 95

Bâtiments et terrains | Bonnes pratiques

	Oui	Partiel	Non	Références
Les bâtiments sont bien entretenus, sains et conçus pour faciliter l'accès à tous types de personnes, des enfants aux personnes âgées ou aux personnes à mobilité réduite (accessibilité universelle).	☐	☐	☐	M p. 61-65
L'organisme consomme peu d'énergie et mène régulièrement des projets pour réduire sa consommation d'énergie.	☐	☐	☐	J, B Chapitre 10, E p. 8
L'organisme applique un système de gestion des matières résiduelles axé sur les 3 RV (réduire, réemployer, recycler, valoriser).	☐	☐	☐	B chapitre 8
L'organisme consomme très peu d'eau et mène régulièrement des projets pour réduire sa consommation d'eau.	☐	☐	☐	B Chapitre 10
L'organisme minimise son impact écologique dans le choix des matériaux, des produits, des technologies et des techniques lors de la construction, de la rénovation et de l'entretien des bâtiments.	☐	☐	☐	B Chapitre 10
L'organisme entretient ses bâtiments afin d'en conserver ou même d'en augmenter la valeur patrimoniale ou architecturale.	☐	☐	☐	B Chapitre 10
L'aménagement du site offre un endroit convivial et s'aligne sur les principes d'aménagement écologique.	☐	☐	☐	B Chapitre 10
L'organisme est facilement accessible par modes de transport alternatifs (marche, vélo, autobus) et possède les commodités nécessaires à leur utilisation (support à vélo, vestiaire public et renseignements à ce propos sur le site internet).	☐	☐	☐	B Chapitre 11 E p. 27



Crédit photo : Vieux Presbytère, D. vézina



Crédit photo : Jean-Yves Piffard 2008

Approvisionnement et matériel d'exposition | Bonnes pratiques

	Oui	Partiel	Non	Références
L'organisme tient compte de critères écologiques dans ses approvisionnements en produits courants (papeterie, appareils électriques et informatiques, etc.).	☐	☐	☐	B Chapitre 7 B Chapitre 3
L'organisme s'approvisionne auprès de fournisseurs locaux en produits et services et, si possible, en produits issus du commerce équitable.	☐	☐	☐	B Chapitre 7 E p. 11
Dans le choix des matériaux d'exposition, l'organisation utilise des matières à plus faible impact écologique, si possible certifiées.	☐	☐	☐	B Chapitre 4 E p. 21
L'organisme utilise des produits (teintures, scellants, adhésifs, solvants, nettoyants) certifiés plus écologiques.	☐	☐	☐	B Chapitre 4 E p. 24
L'organisme réemploie une grande partie du matériel développé pour les expositions précédentes ou effectue des échanges avec d'autres organismes.	☐	☐	☐	B Chapitre 4 E p. 20
L'organisme recycle ou valorise le matériel après sa dernière utilisation.	☐	☐	☐	B Chapitre 4 B Chapitre 8
Par l'approvisionnement et l'organisation logistique, les événements de l'organisme suivent les principes des événements écoresponsables.	☐	☐	☐	B Chapitre 6
La conception des expositions utilise les principes de l'écoconception (design durable).	☐	☐	☐	B Chapitre 4 E p. 17

Calcul des résultats

Pour chaque bonne pratique cochée « oui », accorder un point (1).

Pour chaque bonne pratique cochée « partiellement », accorder un demi-point (0,5).

Inscrire le pointage pour chaque thème dans le tableau ci-dessous et calculer le score total. Ensuite, colorier la zone correspondant au score obtenu dans la figure ci-dessous. Celle-ci mettra en évidence les points forts et les points à améliorer.

10

Thèmes	Votre score
Gouvernance	
Ressources humaines	
Activités et communication	
Bâtiments et terrains	
Approvisionnement et matériel d'exposition	
Total :	

Pointage	Profil		Explication
0 à 10	Inerte		Que ce soit parce que votre organisme se trouve dans une période difficile ou que vous considérez que le développement durable n'est pas votre responsabilité, vous obéissez pour l'instant à la loi de l'inertie.
11 à 20	Novice		Vos bonnes pratiques sont résolument tournées vers votre mission principale. Le terme « développement durable » vous semble intéressant, et vous avez tenté deux ou trois initiatives, mais quelque chose vous retient...
21 à 30	Acteurs sensibles		Vous êtes sensibles au développement de votre collectivité, à l'environnement et à vos employés. Vous connaissez un certain succès dans vos projets, mais vous constatez que vous manquez de constance.
31 à 40	Acteurs engagés		Vous êtes définitivement engagés dans une démarche d'amélioration continue. Quels sont vos points forts, vos points faibles? Devriez-vous consolider les pratiques partielles ou en initier de nouvelles? Vous êtes en route vers l'excellence!

ÉTAPE 3 | Orienter sa démarche

La politique de développement durable

Une politique de développement durable présente les intentions d'une organisation de mettre en œuvre une démarche pour améliorer ses performances environnementale, sociale et économique, et les moyens dont elle se dote pour y parvenir.

Elle joue à la fois un rôle de planification et de communication des intentions de l'organisation. Elle peut donc être diffusée en tout ou en partie sur le site internet et affichée à la vue des visiteurs.

Pour la concevoir, le comité mène d'abord une réflexion sur l'état de la situation actuelle de l'organisation, car cette réflexion permet d'identifier les principes directeurs et les objectifs de la politique.

Pour ce faire, il suffit :

- de discuter des résultats de l'autoévaluation, des enjeux et des meilleurs projets, tout cela en lien avec la mission de l'organisme;
- d'utiliser le gabarit fourni en Annexe 2 pour concevoir une version préliminaire de la politique ou pour proposer une liste de questionnements aux membres du comité;
- de réunir les membres afin de discuter des questionnements et de parfaire la politique;
- de rédiger la version finale de la politique qui sera présentée et adoptée par le conseil d'administration.

Quelques exemples de politiques sont présentés dans la référence B (p. 23-28).

En résumé, voici les qualités essentielles d'une politique de DD :

- être adaptée aux valeurs et à la mission de l'organisme;
- être élaborée de concert avec les parties prenantes (incluant le personnel);
- être entérinée par le conseil d'administration;
- être communiquée à l'ensemble du personnel;
- être disponible pour le public;
- comporter un engagement à l'amélioration continue;
- comporter un engagement envers la prévention de la pollution, la santé ainsi que la sécurité des travailleurs et des visiteurs;
- contenir des objectifs clairs, réalistes et mesurables par rapport à chaque dimension du développement durable.

Le plan d'action

Les besoins et les possibilités d'actions sont grands, mais les ressources, hélas! sont limitées. Un exercice méthodique de planification permet de choisir et d'orienter judicieusement la réalisation de vos interventions. Cet exercice vous permet d'orienter les efforts pour atteindre progressivement les objectifs présentés dans votre politique, en les déclinant en cibles réalisables pendant 1, 3 ou 5 ans. Pour ce faire, il est stimulant de se fixer des buts ambitieux à moyen terme. Toutefois, débiter par des petits objectifs à portée de main permet de trouver assise rapidement sur des réalisations concrètes et apporte de la crédibilité à la démarche et, par le fait même, encourage à persévérer.

Pour procéder, il est préférable d'arrimer cet exercice avec celui de la planification annuelle :

- discuter en groupe des objectifs de la politique à réaliser à court et à moyen termes, en les divisant en sous-objectifs, si cela est nécessaire;
- lister dans le tableau de l'Annexe 3 les bonnes pratiques qui concourent à ces objectifs et qui ne sont pas mises en application actuellement;
- évaluer les niveaux d'importance (en rapport avec les objectifs) et de faisabilité des bonnes pratiques de l'institution, en suscitant la participation de ses partenaires;
- après avoir fait le total, choisir les priorités d'orientation et cibler les bonnes pratiques à mettre en place afin de les réaliser;
- adapter le gabarit de l'Annexe 4 pour synthétiser le résultat des discussions.

Bien entendu, le comité peut aussi imaginer de toutes pièces les projets qu'il souhaite retrouver dans le plan d'action, ou s'inspirer des références proposées ou d'autres expériences observées ailleurs.

Dans tous les cas, les objectifs et les actions choisis peuvent être structurés dans un plan d'action distinct ou, préférablement, être intégrés au document de planification de votre organisme.

Crédit photo : Joe Donohue - Musée des maîtres et artisans du Québec



Crédit photo : Centre d'interprétation de l'agriculture et de la ruralité



Crédit photo : Vieux presbytère de Deschambault-Grondine

ÉTAPE 4 | Mettre en œuvre

Cette section vise principalement à vous présenter des exemples d'expériences à succès pour chaque aspect du développement durable proposé.

Mais auparavant, voici quelques conseils généraux de mise en œuvre :

- démontrer de l'engagement en tant que leader de la démarche et donner l'exemple en tant que personne;
- susciter l'implication de tous et de toutes, celle de l'équipe de travail, mais également celle des fournisseurs et des visiteurs;
- planifier soigneusement chaque action en évaluant sa pertinence et en précisant les moyens pour sa réalisation;
- développer des mécanismes permettant de suivre et de mesurer le résultat du projet : ces chiffres parleront à l'organisation et à ses partenaires;
- partir à la recherche des nombreux programmes de financement. Quelques-uns sont proposés dans les références à la fin de ce document, mais la liste des programmes évolue rapidement.

13

Les bons coups en... Gouvernance

Parc historique de la Poudrière de Windsor : l'équipe du Parc a élaboré un cahier des normes de qualité dont les lignes directrices indiquent les comportements éthiques et appropriés pour remplir la mission de l'institution. Ce cahier vise, à partir d'objectifs communs, à standardiser la réalisation des tâches à la boutique, à l'entretien, à l'animation, etc.

Pointe-du-Buisson Musée québécois d'archéologie : le directeur général du Musée préside Montmusée, le Réseau des Musées de la Montérégie, et siège au conseil d'administration de Tourisme Suroît. Il siège aussi à la commission culture de la CRÉ Vallée-du-Haut-Saint-Laurent. Les employés sont tout autant impliqués sur différents comités ou projets.

Parc thématique l'Odyssée-des-Bâtisseurs : le Parc s'est doté d'une politique de développement durable dont les lignes directrices balisent la gestion des équipements, des approvisionnements, du personnel, etc.

Parc thématique l'Odyssée-des-Bâtisseurs : l'Odyssée s'est aussi dotée d'une grille de bonification de projet dans une perspective de développement durable qui encadrera la conception de la future exposition permanente prévue pour juin 2012.

Les bons coups en... Ressources humaines

Musée acadien du Québec à Bonaventure : l'institution profite d'une équipe stable et dynamique depuis quelques années. Son secret? À chaque année, la direction rencontre chaque employé : ensemble, ils font la rétrospective de l'année qui se termine et ils se fixent un objectif pour l'année qui commence. Et tout au long de l'année, les idées et l'implication des employés sont sollicitées à chaque rencontre hebdomadaire d'équipe.

Vieux presbytère de Deschambault-Grondine : les employés suivent au moins deux formations par année. L'une est spécifique au poste occupé par l'employé, et l'autre a trait à la santé et à la sécurité au travail.

Les bons coups en... Ressources humaines

Domaine Joly-De Lobtinière : Depuis 7 ans, le Domaine emploie un jeune ayant une déficience intellectuelle à raison de quatre jours par semaine. Le jeune œuvre notamment à l'entretien des jardins et des bâtiments, et fait pleinement partie de l'équipe.

Musée d'art de Joliette : la rencontre annuelle d'évaluation des employés est un moment privilégié pour faire le point sur l'atteinte des objectifs annuels. Non seulement l'employé procède-t-il lui-même à son autoévaluation, mais l'évaluation porte autant sur les objectifs de la direction que sur ceux de l'employé envers son organisation.

Les bons coups en... Activités et communications

Musée acadien du Québec à Bonaventure : l'activité « L'heure du thé au musée » est proposée aux groupes de personnes âgées. À la suite d'une visite guidée des expositions, ces dernières sont invitées à venir prendre le thé dans le musée. Un espace convivial est aménagé avec de petites tables et chaises; le café, le thé et les petits biscuits sont offerts.

Parc historique de la Poudrière de Windsor : l'institution fait partie de regroupements dont les membres développent des stratégies de communication et de marketing collectives : guides touristiques, cartes napperon, campagne radio, etc. Un de ces regroupements a lancé pour la saison 2010 un passeport permettant un accès pour les usagers à toutes les institutions participantes.

Musée d'Art de Joliette : pour l'activité « Une heure, une œuvre », un animateur du Musée se rend auprès d'un groupe de personnes âgées à mobilité réduite afin de discuter pendant une heure de l'œuvre en question. Ainsi, les personnes sont amenées à percevoir, comprendre et interpréter celle-ci.

Musée du Bas-Saint-Laurent : l'organisme travaille conjointement avec le Cégep de Rivière-du-Loup afin de créer un projet de baladodiffusion qui permettra l'interprétation des œuvres d'art.

Musée du Bas-Saint-Laurent : depuis 11 ans, dans le cadre du projet Public'Art, le musée a installé 40 sculptures monumentales à travers la ville.

Centre d'interprétation de l'agriculture et de la ruralité : l'organisme a créé un plateau de travail en collaboration avec le Centre de réadaptation en déficience intellectuelle de sa région, impliquant les usagers dans les activités de l'organisme.

Musée des maîtres et artisans du Québec : l'organisme opère un jumelage d'artistes, réalisé en collaboration avec le CARI St-Laurent. Un artiste d'ici est jumelé à un artiste immigrant, ce qui permet à ce dernier de se faire connaître et d'exposer ses œuvres au Québec. Environ 14 expositions ont été réalisées dans ce cadre.

Centre d'exposition de Mont-Laurier : l'organisme offre des services éducatifs aux élèves de la Commission scolaire Pierre-Neveu depuis plus de 20 ans, ce qui représente environ 4000 enfants.

Les bons coups en... Bâtiments et terrains

Parc historique de la Poudrière de Windsor : afin de conserver le cachet du patrimoine bâti existant, les installations du bâtiment principal ainsi que les vestiges sur le site seront restaurés de façon à conserver leur état d'origine. L'organisme utilise notamment des matériaux nobles tels le bois.

Centre d'interprétation de l'agriculture et de la ruralité : par quelques mesures simples (abaisser le thermostat la nuit, fermer le chauffage dans les lieux appropriés), le CIAR économise 3000 \$ annuellement sur sa facture énergétique.

Centre d'interprétation de l'agriculture et de la ruralité : les employés conçoivent eux-mêmes et à peu de frais leurs insecticides écologiques en utilisant des recettes maison traditionnelles.

Domaine Joly-De Lobtinière : l'équipe du Domaine envisage ses installations comme faisant partie intégrante de l'écosystème. L'équipe utilise l'eau du fleuve pour l'irrigation des jardins et pour les toilettes. De plus, au lieu de chasser les chauves-souris qui ont élu domicile dans leur grenier, ils facilitent leur installation et leur circulation et en profitent pour en utiliser le guano comme fertilisant naturel.

Vieux presbytère de Deschambault-Grondine : pour rendre l'aménagement extérieur plus naturel et convivial, l'équipe a organisé une corvée de nettoyage des berges de la rivière du Moulin de La Chevrotière, puis a opéré une renaturalisation des berges de la rivière en plantant divers végétaux.

Les bons coups en... Approvisionnement et matériel d'exposition

Vieux presbytère de Deschambault-Grondine : 80 % à 90 % des achats sont réalisés localement ou régionalement. Notamment, l'organisme favorise les entreprises régionales pour les travaux en sous-traitance.

Centre d'exposition d'Amos : l'organisme fabrique des banquettes et des sièges d'appoint à partir d'éléments provenant d'anciennes expositions.

Parc thématique l'Odyssée-des-Bâtisseurs : un inventaire systématique a démontré que 72 % des fournisseurs de la boutique du Parc proviennent de la région. Mieux encore, une place de choix est offerte aux artisans professionnels et amateurs sur les tablettes de la boutique.

L'Imagier et le Musée régional de la Côte-Nord : l'ensemble de leur matériel d'exposition est réutilisé ou alors recyclé dans d'autres expositions. Il leur arrive aussi d'emprunter du matériel, et ne produisent donc que très peu de résidus.

Le caractère familial de ces gestes en surprendra plusieurs et démontre bien que dans chaque organisation se trouvent des bonnes pratiques et des projets porteurs.

Il importe d'être conscient que, même si les défis sont grands, chaque petit geste compte et que, globalement, ils permettent la réalisation de grands changements.



ÉTAPE 5 | Faire le suivi et évaluer

Gérer, c'est mesurer.

À la fin de chaque année, l'équipe se réunira afin de mesurer et de discuter de l'atteinte des objectifs fixés. Ces évaluations permettront de définir, d'ajuster les actions et les moyens à mettre en place pour y parvenir.

De plus, il s'agit aussi d'une occasion favorable pour formuler les principaux éléments à communiquer aux partenaires et à la communauté. Les chiffres parlent; et certains d'entre eux, en particulier, traduisent l'évolution des résultats de votre organisme, certains à court terme (essentiellement ceux directement reliés à vos projets), et d'autres à moyen et à long termes. Ci-dessous sont présentés certains indicateurs utiles dans cette perspective.

16

Liste d'indicateurs potentiels pour un suivi à moyen et à long termes

Gouvernance

- participation aux séances du conseil d'administration
- écart entre les prévisions et les données financières réelles
- tout autre indicateur utilisé par l'organisation dans son plan stratégique

Bâtiments et terrains

- consommation d'eau
- masse de déchets générés
- consommation d'énergie
- fréquentation par les visiteurs des aménagements extérieurs

Ressources humaines

- absentéisme
- taux de roulement
- taux de satisfaction au travail
- résultat de l'évaluation annuelle
- heures de formation

Approvisionnement et matériel d'exposition

- % d'approvisionnement local ou régional
- % de réutilisation du matériel d'exposition
- % de matériaux renouvelables
- consommation de produits équitables
- % matériaux recyclés

Activités et communications

- nombre de nouvelles expositions
- nombre d'activités locales ou régionales
- nombre annuel de visiteurs
- résultats des évaluations de satisfaction des visiteurs
- nombre de participants aux projets
- utilisation des locaux par d'autres organisations
- diffusion des outils de communication
- nombre d'apparitions dans les médias
- nombre de participations à des colloques
- nombre d'exposants régionaux
- implication sociale (temps, argent)

Un dernier mot

Les acteurs d'un organisme ont parfois l'impression de s'éloigner de leur mission en s'investissant dans des projets à caractère humanitaire ou écologique. Ces efforts sont-ils justifiables?

Pourtant, qu'est-ce qu'un acteur culturel, sinon un batelier qui transmet notre héritage d'une génération à l'autre? Et quel héritage, pour quel avenir? En faisant preuve de créativité dans les messages, les images, les objets, les témoignages du passé et du présent, les acteurs culturels en imprègnent les émotions et les valeurs des personnes rejointes.

Chaque geste, chaque message en faveur du développement durable contribue à la capacité de notre société à se perpétuer dans le temps.



Notre culture témoigne du sens que nous donnons à notre vie. Elle repose sur nos valeurs communes et nos façons de concilier nos différences. Elle a trait à ce qui compte pour les gens et les communautés : les relations, les souvenirs, les expériences, l'identité, le passé, les rêves et les aspirations dans toute leur diversité.

Et, par-dessus tout, notre culture donne voix à notre vision de l'avenir, c'est-à-dire à ce que nous souhaitons léguer aux générations futures.



(Jon Hawkes, *Understanding Culture*, 2003)



Références

- A Service de soutien aux institutions muséales (2010) La gestion stratégique au service de l'institution muséale. Guide pratique pour les petites équipes. Ministère de la Culture, des Communications et de la Condition féminine.
Web : <http://www.mcccf.gouv.qc.ca/SSIM>
- B Association des musées canadiens (2010) Le développement durable dans les musées canadiens.
Web : <http://www.museums.ca/?n=30&lang=10>
- C Service de soutien aux institutions muséales (2009) Audit et guide pratique de communication marketing pour les institutions muséales qui présentent de l'art contemporain : Les 15-25 ans, clientèle de demain en art contemporain. Ministère de la Culture, des Communications et de la Condition féminine.
Web : <http://www.mcccf.gouv.qc.ca/SSIM>
- D Service de soutien aux institutions muséales (2008) Éducation et action culturelle : Politique et activités – guide pratique. Ministère de la Culture, des Communications et de la Condition féminine.
Web : <http://www.mcccf.gouv.qc.ca/SSIM>
- E Centre québécois de développement durable (2010) Document d'aide et de références à l'implantation d'actions proposées dans le Plan d'action de développement durable, mars 2010.
- F Services de soutien aux institutions muséales (2009) Accueillir les personnes handicapées dans les musées : une démarche simple pour des services adaptés. Ministère de la Culture, des Communications et de la Condition féminine.
Web : <http://www.mcccf.gouv.qc.ca/SSIM>
- G Global reporting initiative (2006) Lignes directrices pour le reporting développement durable.
Web : http://www.globalreporting.org/NR/rdonlyres/C5E61A92-7CE0-403C-B9EC7BABC182FDA8/2847/G3_FR_RG_Final_with_cover.pdf
- H Bureau de normalisation du Québec (2009) BNQ 9700-800 Norme « Entreprise en santé ».
Web : http://www.bnq.qc.ca/documents/9700-800_description_norme.pdf
- I Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale (2011) Programmes et mesures. Guide pratique pour les petites équipes.
Web : <http://www.mess.gouv.qc.ca/programmes-mesures/entreprises.asp>
- J Ressources naturelles Canada (2010) Guide de planification et de gestion de l'efficacité énergétique. Guide pratique pour les petites équipes.
Web : http://oee.nrcan.gc.ca/publications/infosource/pub/peeic/Managementguide_F.pdf
- K Services de soutien aux institutions muséales (2009) Les institutions muséales. Rénovation Construction Agrandissement. Guide pratique. Ministère de la Culture, des Communications et de la Condition féminine.
Web : <http://www.mcccf.gouv.qc.ca/SSIM>
- L Éthiquette (2011) Guide de jardinage écologique.
Web : http://www.ethiquette.ca/index.php?option=com_content&task=view&id=1625&lang=fr
- M Centre québécois de développement durable et Office municipal d'habitation de Montréal (2010) Guide de référence pour l'intégration des principes de développement durable dans la construction et la rénovation des bâtiments.
Web : <http://www.omhm.qc.ca/sites/omhm.demo.savoirfairelinux.com/files/GuidereferenceDDBatiments.pdf>
- N Conseil québécois des événements écoresponsables (2010) Guides sur les événements écoresponsables.
Web : <http://www.evenementecoresponsable.com>

Annexes

Annexe 1	Diaporama d'introduction au développement durable
Annexe 2	Document de travail pour concevoir une politique de développement durable
Annexe 3	Tableau de sélection des bonnes pratiques à implanter
Annexe 4	Gabarit de plan d'action

Notes

Les annexes sont disponibles dans la version électronique du document se trouvant sur le site du MCCF (Web : <http://www.mcccf.gouv.qc.ca/ssim>) ainsi que sur demande, dans leur format électronique d'origine (MS Word, MS Excel, MS Powerpoint). Pour ce faire, il suffit d'adresser une demande à infossim@mcccf.gouv.qc.ca

Annexe 1

Diaporama d'introduction au développement durable

DÉMARRAGE D'UNE DÉMARCHE DE DÉVELOPPEMENT DURABLE

Première rencontre

(intégrer le visuel de l'organisme)

Date :

Le monde change



Les fondements

Commission mondiale sur l'environnement et le développement (1984)



- Présidente : M^{me} Gro Harlem Brundtland
- Première Ministre de Norvège (1986-1996)
- Présidente de l'Organisation mondiale de la santé (1998-2003)

Rapport Notre Avenir à tous (1987) :

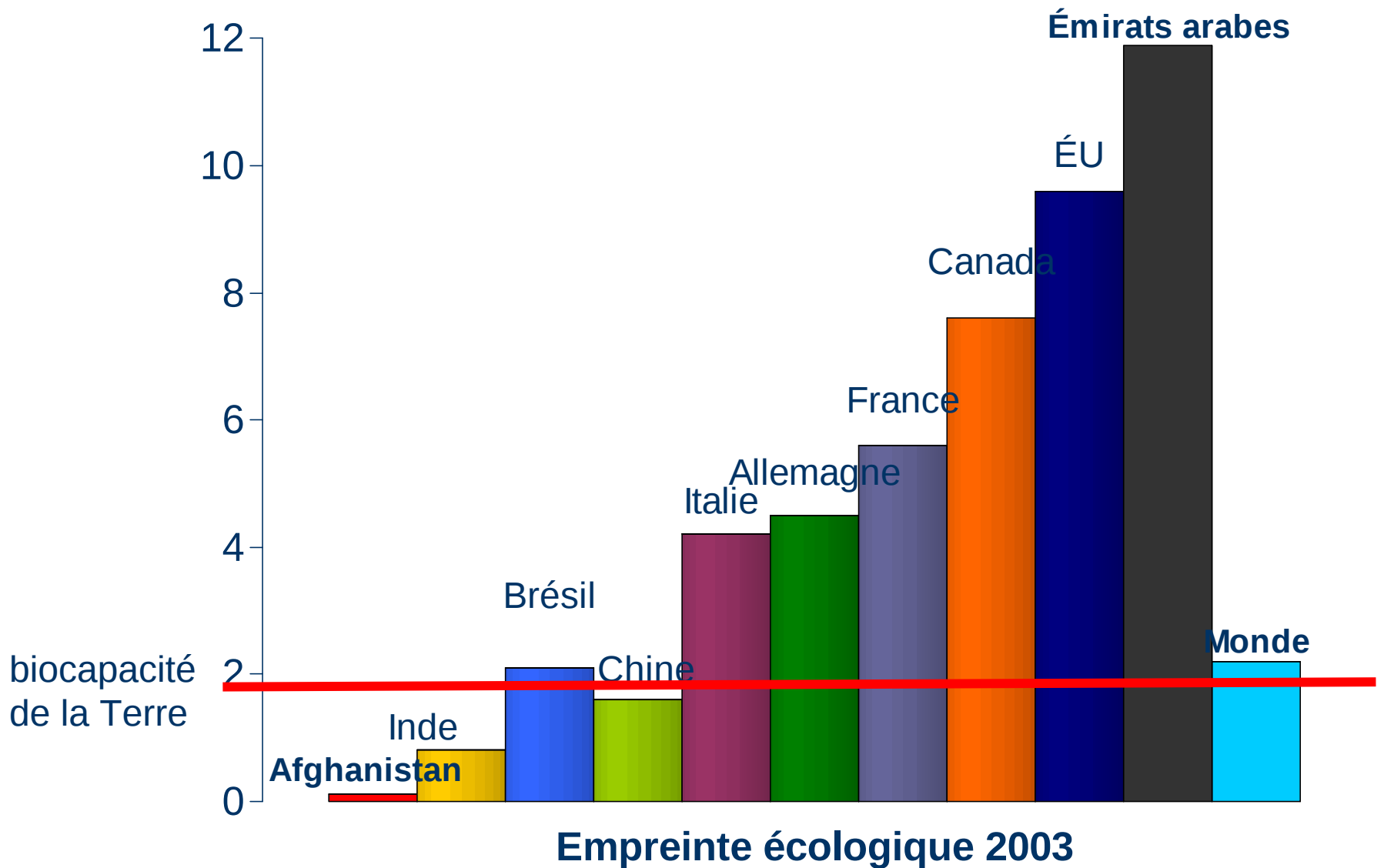
« un développement qui répond aux besoins du présent
sans compromettre la capacité des générations futures
de répondre aux leurs »

Les fondements

- quelque 1,4 milliard de personnes disposent de moins de 1,25 \$US par jour (BM, 2005).
- Les 2 % de l'humanité détiennent la moitié du patrimoine des ménages tandis que la moitié de l'humanité n'en détient que 1 % (ONU, 2006).
- En 2005, 1,2 million d'enfants canadiens, soit près de un sur six, vivent encore dans la pauvreté.
- Entre 1999 et 2005, au Canada :
 - les 20 % les plus pauvres ont stagné
 - les 20 % les plus riches se sont enrichis de 19 %
- Chaque mois, 770 000 personnes au Canada dépendent des banques d'alimentation – dont 40 % sont des enfants.

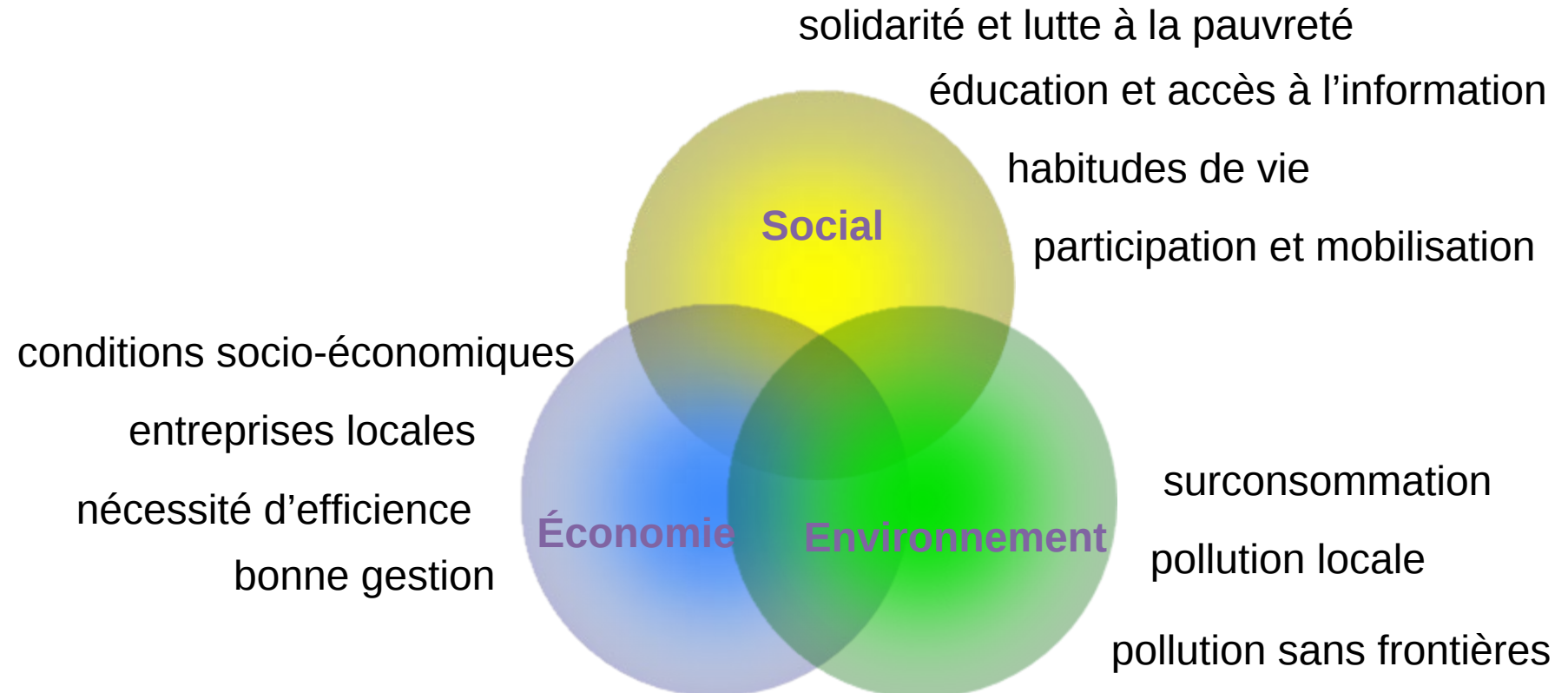


Les fondements



Définition

Tout est lié. Le développement durable est une prise de conscience des interrelations entre nos actions et leurs conséquences.



Une autre définition du développement durable

Un meilleur développement social, économique et environnemental par et pour nos communautés, nos organisations, etc.
Nous avons tous un rôle à jouer.



Dans le secteur culturel

L'évolution de la réflexion internationale en matière de développement durable : quatre dates-clés

Environnement et développement	Culture et développement
1987 <i>Notre avenir à tous</i> Rapport Brundtland de la Commission mondiale sur l'environnement et le développement	1996 <i>Notre diversité créatrice</i> Rapport Pérez de Cuéllar de la Commission mondiale de la culture et du développement
1992 Déclaration de Rio sur l'environnement et le développement	2001 Déclaration universelle de l'Unesco sur la diversité culturelle

Les grands thèmes du rapport

Notre diversité créatrice

Une nouvelle éthique universelle
Un engagement en faveur du pluralisme culturel
Créativité et autonomisation des communautés
Les défis d'un monde médiatisé
Les femmes et la culture
La jeunesse et les enfants
Le patrimoine culturel au service du développement
Environnement et culture
Repenser les politiques culturelles

Contexte

Loi sur le développement durable

16 principes

Stratégie DD gouvernementale

Indicateurs de DD

Plans d'action

Commissaire au DD

Fonds vert

Droit à un environnement de qualité



Contexte

Loi sur le développement durable

Sont assujettis:

Gouvernement : le Conseil exécutif, le Conseil du trésor, les ministères, les organismes et les sociétés d'État;

Seront assujettis (date à déterminer) :

les organismes municipaux

les institutions de santé et services sociaux

les institutions scolaires



Contexte

Les 16 principes de la loi québécoise sur le développement durable

- a) Santé et qualité de vie
- b) Équité et solidarité sociales
- c) Protection de l'environnement
- d) Efficacité économique
- e) Participation et engagement
- f) Accès au savoir
- g) Subsidiarité
- h) Partenariat et coopération intergouvernementale
- i) Prévention
- j) Précaution
- k) Protection du patrimoine culturel
- l) Préservation de la biodiversité
- m) Respect de la capacité de support des écosystèmes
- n) Production et consommation responsables
- o) Pollueur payeur
- p) Internalisation des coûts

Contexte

Les neuf orientations de la Stratégie gouvernementale de développement durable

Orientation 1: Informer, sensibiliser, éduquer, innover

Orientation 2: Réduire et gérer les risques pour améliorer la santé, la sécurité et l'environnement

Orientation 3: Produire et consommer de façon responsable

Orientation 4: Accroître l'efficacité économique

Orientation 5: Répondre aux changements démographiques

Orientation 6: Aménager et développer le territoire de façon durable et intégrée

Orientation 7: Sauvegarder et partager le patrimoine collectif

Orientation 8: Favoriser la participation à la vie collective

Orientation 9: Prévenir et réduire les inégalités sociales et économiques

Contexte

- Obligation pour chaque ministère de produire un plan de développement durable.
- C'est la première fois que 150 ministères et organismes publics travailleront dans un objectif commun.
- En mars 2009, le ministère de la Culture, des Communications et de la Condition féminine a déposé son plan d'action 2009-2013.
- Les trois musées nationaux ont également produit leur propre plan d'action 2009-2013.

Exemple : Musée de la civilisation

Orientations retenues : 1, 2, 3, 7.

- Orientation 3

Action 4.

Mettre en œuvre des pratiques et des activités contribuant aux dispositions de la Politique pour un gouvernement écoresponsable.

- Élaborer un cadre de gestion environnementale et d'achats responsables uniforme et intégré.
- Élaborer un programme d'évaluation des rebuts générés par chaque exposition et fixer une cible de réduction.
- Réduire l'utilisation de ressources dans les pratiques quotidiennes, dans les échanges avec la clientèle et dans la mise en marché de biens et de services.
- Poursuivre le programme de gestion environnementale des produits toxiques utilisés en conservation.

Exemple :

Musée national des beaux-arts du Québec

Orientations retenues : 1, 3, 6, 7, 8, 9

- Orientation 3.

Action 3.

Obtenir la certification LEED pour l'agrandissement projeté du Musée.

- Orientation 6.

Action 4.

Maintenir et augmenter la présence du Musée sur l'ensemble du territoire du Québec par le biais d'expositions itinérantes et d'activités culturelles et éducatives hors musée.

- Maintenir la gratuité de transport et d'installation des expositions itinérantes.
- ...

Exemple:

Musée d'art contemporain de Montréal

Orientations retenues: 1, 3, 6, 7

- Orientation 3

Action 3.

Réduire au minimum l'utilisation de ressources dans les pratiques quotidiennes, dans les échanges avec la clientèle.

- Favoriser l'utilisation des moyens de communication électroniques avec la clientèle.
- Offrir des documents sur des supports électroniques.
- Modifier les comportements face à l'utilisation de l'énergie en général.

05/09/2008 - Alexis Beauchamp

Le musée le plus vert du monde

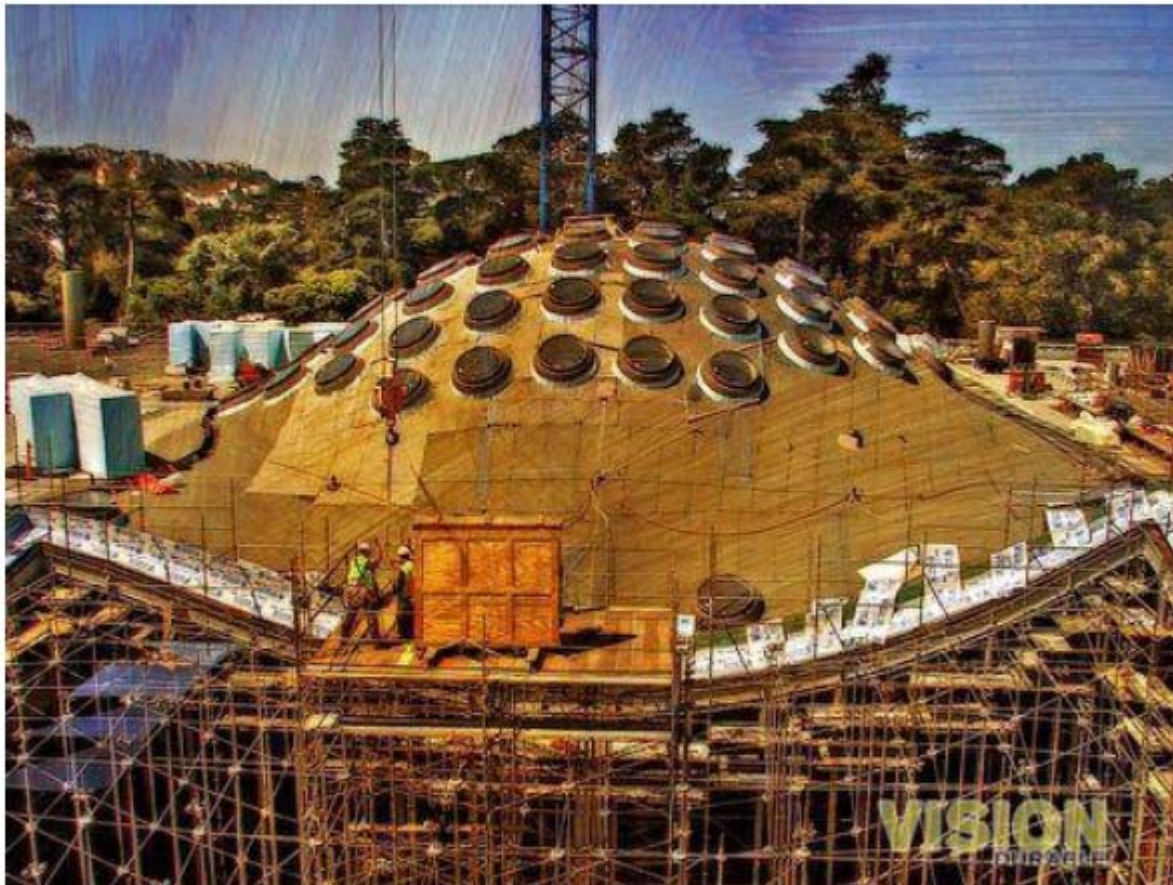
Cette image modifiée présente la construction du toit vert de l'Académie des sciences de la Californie, qui participe à climatiser le musée.

Photo: Shapeshift/Flickr

Fade ?

Ennuyeux

? Si



certains musées sont boudés à cause de leur réputation de somnifère, la nouvelle Académie des sciences de la Californie n'est rien de telle. Après un tremblement de

26/06/2009 - Jean-François Barbe

Montréal, pionnier du géotourisme

Le premier guide géotouristique à être publié par l'éditeur de la célèbre revue National Geographic porte sur la ville de Montréal.

La métropole québécoise devient ainsi la première ville du monde à disposer d'une carte-guide dite *géotouristique* mettant en valeur ses attraits environnementaux, culturels et esthétiques.



L'intervention

- Utilisation d'un guide.
- D'autres idées de démarche?

Calendrier de la démarche

Prochains rendez-vous....

Planification

Activité	Quand ?
Démarrage	
Évaluation de l'état de la situation • Exercice individuel • Partage en groupe	
Orientation de la démarche • Identification des priorités et des pistes d'action • Formalisation en un plan d'action • Communication	
Mise en œuvre	
Suivi et évaluation	

Annexe 2

Document de travail pour concevoir une politique de développement durable

Cette annexe présente une structure type de politique de développement durable en huit points particuliers.

1. Définitions

Définitions des principaux termes selon le sens particulier entendu dans le cadre de la politique.

2. Principes directeurs

Principes encadrant la démarche de l'organisme. Il est suggéré de se baser sur les 16 principes de la Loi sur le développement durable :

- | | |
|---|--|
| a) santé et qualité de vie | i) prévention |
| b) équité et solidarité sociales | j) précaution |
| c) protection de l'environnement | k) protection du patrimoine culturel |
| d) efficacité économique | l) préservation de la biodiversité |
| e) participation et engagement | m) respect de la capacité de support des écosystèmes |
| f) accès au savoir | n) production et consommation responsables |
| g) subsidiarité | o) pollueur payeur |
| h) partenariat et coopération intergouvernemental | p) internalisation des coûts |

3. Champs d'application

Précise la portée de la politique, tant en ce qui a trait aux activités qu'aux parties prenantes concernées : employés, administrateurs, éventuellement fournisseurs, partenaires et usagers. Les personnes peuvent être assujetties à la politique, ou alors lui être associées.

4. Objectifs de la politique

Énonce les orientations que prendra l'organisme sur le moyen et le long terme. Ces orientations ou buts généraux se déclinent en objectifs mesurables et quantifiables dans le plan d'action. Ce point est central quant au contenu.

5. Droits et obligations

Présente les engagements de l'organisation en ce qui regarde les mécanismes de mise en œuvre des principes et des orientations.

6. Structures et responsabilités

Attribue des rôles aux acteurs clés en ce qui regarde les mécanismes de mise en œuvre des principes directeurs et des orientations. À ce sujet, quelques possibilités s'offrent aux organisations.

Celles-ci peuvent :

- créer un poste propre au développement durable, ou alors lier cette responsabilité à un gestionnaire en place, le plus possible rattaché à la direction générale;
- créer un comité propre au développement durable, ou ajouter cette responsabilité au mandat d'un comité déjà en place;
- investir chaque gestionnaire d'un rôle dans l'application des principes ou de la stratégie de développement durable;
- investir le bureau de projet de l'intégration des principes de développement durable dans le processus de gestion de projets.

7. Autorité

Spécifie de quelle autorité relève ultimement la responsabilité de l'application de la politique, idéalement au plus haut niveau hiérarchique possible. Il peut préciser les autres personnes responsables de son application.

8. Entrée en vigueur

Précise la date d'adoption de la politique.

Annexe 3

Tableau de sélection des bonnes pratiques à implanter

Bonnes pratiques

non réalisée
ou partielle

importance

faisabilité

Total

Gouvernance	L'organisme actualise périodiquement sa mission, sa vision et ses valeurs.				0
	La direction générale et les membres du conseil d'administration adhèrent à un code de déontologie du milieu muséal et mènent une réflexion éthique en cas de dilemme.				0
	Tout au long de leur implication, les administrateurs participent à des sessions d'information sur l'organisme, sur leur rôle et sur leurs responsabilités.				0
	L'organisme dresse une planification et suit sa mise en œuvre à chaque rencontre du C.A.				0
	La direction prépare des résultats financiers qui sont présentés régulièrement au C.A.				0
	L'organisme a adopté une politique ou une déclaration de principe pour le développement durable.				0
	L'organisme insère dans sa planification des objectifs et des actions à visées sociale, économique et environnementale.				0
	L'organisme évalue ses initiatives sur ses aspects sociaux, économiques et environnementaux, et en fait part dans un rapport annuel.				0
Ressources humaines	L'organisme arrive à combler rapidement ses postes vacants grâce à des conditions de travail intéressantes et à une stratégie d'embauche efficace.				0
	L'organisme s'est doté d'une politique des ressources humaines dont les principaux éléments sont documentés.				0
	La direction rencontre annuellement chaque employé pour recevoir une rétroaction et convenir ensemble d'objectifs pour l'année subséquente.				0
	L'organisme dispose de mécanismes de reconnaissance et d'un climat favorable pour valoriser les employés.				0
	Les employés acquièrent les compétences nécessaires à leur poste et suivent au moins une formation par année.				0
	Les employés disposent d'autonomie dans leur travail et participent activement au développement de l'organisme (gestion participative).				0
	L'organisme favorise la santé, la sécurité au travail et les bonnes habitudes de vie de ses employés (faire de l'exercice, gérer son stress, surveiller son alimentation).				0
	L'organisme contribue à l'intégration de groupes marginalisés, par l'embauche ou par la participation à des projets spéciaux.				0

Activités et communication	Les membres du conseil d'administration et la direction participent au nom de l'institution à des colloques, à des événements et à des consultations publiques.				0
	L'organisme collabore avec des partenaires externes sur des projets communs.				0
	L'organisme présente une partie de la collection en dehors du cadre de l'institution ou dans des lieux de rencontre inusités.				0
	L'organisme amène les citoyens de sa communauté à contribuer au développement de ses collections et à participer à ses activités.				0
	Les expositions et les activités de l'organisme abordent les enjeux sociaux (solidarité, diversité culturelle) et environnementaux du développement durable.				0
	L'organisme communique avec ses visiteurs par différents moyens pour connaître leurs besoins, leur satisfaction ainsi que leurs idées, et adapte ses activités de manière à rejoindre un public diversifié.				0
	L'organisme utilise les possibilités des technologies de la communication et est présente dans les médias ou les réseaux sociaux.				0
	L'organisme a conçu un plan global de communication et de marketing afin d'augmenter son achalandage.				0

Bâtiments et terrains	Les bâtiments sont bien entretenus, sains et conçus pour faciliter l'accès à tous types de personnes, des enfants aux personnes âgées ou aux personnes handicapées (accessibilité universelle).				0
	L'organisme consomme peu d'énergie et mène régulièrement des projets pour réduire sa consommation. d'énergie.				0
	L'organisme applique un système de gestion des matières résiduelles axé sur les 3RV (réduire, réemployer, recycler, valoriser).				
	L'organisme consomme très peu d'eau et mène régulièrement des projets pour réduire sa consommation d'eau.				
	L'organisme minimise son impact écologique dans le choix des matériaux, des produits, des technologies et des techniques lors de la construction, de la rénovation et de l'entretien des bâtiments.				0
	L'organisme entretient ses bâtiments afin d'en conserver ou même d'en augmenter la valeur patrimoniale ou architecturale.				0
	L'aménagement du site offre un endroit convivial et s'aligne sur les principes d'aménagement écologique.				0
	L'organisme est facilement accessible par modes de transport alternatifs (marche, vélo, autobus) et possède les commodités nécessaires à leur utilisation (support à vélo, vestiaire public, renseignements à ce sujet sur le site internet de l'institution).				

Approvisionnement et matériel d'exposition	L'organisme tient compte de critères écologiques dans ses approvisionnements en produits courants (papeterie, appareils électriques et informatiques, etc.).				0
	L'organisme s'approvisionne auprès de fournisseurs locaux en produits et services et, si possible, en produits issus du commerce équitable.				0
	Dans le choix des matériaux d'exposition, l'organisation utilise des matières à plus faible impact écologique, si possible certifiées.				0
	L'organisme utilise des produits (teintures, scellants, adhésifs, solvants, nettoyeurs) certifiés plus écologiques.				0
	L'organisme réemploie une grande partie du matériel développé pour les expositions précédentes ou effectue des échanges avec d'autres organismes.				0
	L'organisme recycle ou valorise le matériel après sa dernière utilisation.				0
	Par l'approvisionnement et l'organisation logistique, les événements de l'organisme suivent les principes des événements écoresponsables.				0
	La conception des expositions utilise les principes de l'écoconception (design durable).				0

Annexe 4

Gabarit de plan d'action

Gabarit de plan d'action

[illegible]

**Culture,
Communications et
Condition féminine**

Québec  
 