



PRO  
ACTION

Programme de Responsabilité Organisationnelle

## GRILLE DE DIAGNOSTIC EN RESPONSABILITÉ ORGANISATIONNELLE

**Version pour les entreprises**

---

*Outil adapté de BNQ21 000 et inspiré de la SADC des Laurentides  
Mis à jour Avril 2016*

Cette grille permet un autodiagnostic de l'organisation pour chacun des enjeux des quatre sphères; la gouvernance, l'économie, l'environnement et la sphère sociale. Cette évaluation se fait à l'aide de niveaux de maturité allant de 1 à 4. Pour chacun des enjeux, l'entreprise doit se situer par rapport à ces niveaux à l'aide de leur description. Elle doit également sélectionner les parties prenantes qui sont touchées ou intéressées pour chacun des enjeux. Cette grille donnera un aperçu global du niveau de responsabilité organisationnelle de l'entreprise ainsi que des parties prenantes concernées.

## GOUVERNANCE

ENJEU	NIVEAU 1	NIVEAU 2	NIVEAU 3	NIVEAU 4	PARTIES PRENANTES
<p><b>1.1 Vision, mission et valeurs</b>            La vision : projection dans l'avenir; La mission : ce que l'entreprise veut devenir; Les valeurs : le résultat de l'histoire de l'entreprise et fondent son identité, sa culture.</p> <p>Les v-m-v de l'entreprise doivent être inculquées au personnel afin que l'organisation soit cohérente.</p> <p>✓ <i>Est-ce que vos v-m-v sont clairement définies et accessibles? Expliquez.</i>            ✓ <i>Est-ce que le DD y est intégré?</i></p>	<input type="checkbox"/> La vision, la mission et les valeurs ne sont pas clairement définies.	<input type="checkbox"/> La vision, la mission et les valeurs sont en partie définies et se reflètent fragmentairement dans la gestion de l'organisation. Ils ne sont pas accessibles aux tiers.	<input type="checkbox"/> La vision, la mission et les valeurs sont clairement définies dans un document fondateur et se reflètent dans la planification et la gestion de l'organisation. Le document est diffusé à l'ensemble du personnel.	<input type="checkbox"/> La vision, la mission et les valeurs de l'organisation s'imprègnent quotidiennement dans toutes les activités et à tous les niveaux et sont clairement affichées à l'interne et à l'externe. Le développement durable y est intégré.	<input type="checkbox"/> Employés <input type="checkbox"/> Administrateurs <input type="checkbox"/> Créanciers <input type="checkbox"/> Clients <input type="checkbox"/> Fournisseurs <input type="checkbox"/> Partenaires <input type="checkbox"/> Gouvernement <input type="checkbox"/> Municipalité <input type="checkbox"/> Population locale <input type="checkbox"/> Compétiteurs <input type="checkbox"/> Autre (précisez)
<p><b>1.2 Stratégie de l'organisation</b>            La stratégie (ou planification stratégique) est considérée comme le point de départ du cycle de gestion axée sur les résultats. C'est à l'intérieur du plan stratégique que l'organisation détermine ses priorités et qu'elle s'engage à atteindre des résultats visés.</p> <p>✓ <i>Avez-vous une planification stratégique?</i>            ✓ <i>Est-ce que le DD y est intégré?</i></p>	<input type="checkbox"/> La stratégie de l'organisation n'est pas clairement définie.	<input type="checkbox"/> L'organisation planifie de façon ponctuelle ou réactive.	<input type="checkbox"/> L'organisation a élaboré une planification stratégique sur un horizon de quelques années.	<input type="checkbox"/> Le développement durable représente l'élément central de la planification stratégique, planifiée sur un horizon de quelques années.	<input type="checkbox"/> Employés <input type="checkbox"/> Administrateurs <input type="checkbox"/> Créanciers <input type="checkbox"/> Clients <input type="checkbox"/> Fournisseurs <input type="checkbox"/> Partenaires <input type="checkbox"/> Gouvernement <input type="checkbox"/> Municipalité <input type="checkbox"/> Population locale <input type="checkbox"/> Compétiteurs <input type="checkbox"/> Autre (précisez)

ENJEU	NIVEAU 1	NIVEAU 2	NIVEAU 3	NIVEAU 4	PARTIES PRENANTES
<p><b>1.3 Transparence et reddition de comptes</b>            La transparence est une valeur qui se reflète dans une organisation lorsque celle-ci communique ouvertement ses résultats par différents mécanismes de reddition de comptes et diffuse ses résultats auprès des parties prenantes intéressées. (Exemples : rapport annuel, bilan de développement durable, de responsabilité sociale, etc.)</p> <p>✓ <i>Comment et à qui se fait votre reddition de compte?</i></p>	<p><input type="checkbox"/> L'organisation ne communique pas les résultats de ses activités.</p>	<p><input type="checkbox"/> L'organisation informe le personnel sur les activités à venir.</p>	<p><input type="checkbox"/> L'organisation informe le personnel sur les activités à venir et des résultats obtenus.</p>	<p><input type="checkbox"/> L'organisation informe les parties prenantes des activités à venir et des résultats obtenus.</p>	<p><input type="checkbox"/> Employés  <input type="checkbox"/> Administrateurs  <input type="checkbox"/> Créanciers  <input type="checkbox"/> Clients  <input type="checkbox"/> Fournisseurs  <input type="checkbox"/> Partenaires  <input type="checkbox"/> Gouvernement  <input type="checkbox"/> Municipalité  <input type="checkbox"/> Population locale  <input type="checkbox"/> Compétiteurs  <input type="checkbox"/> Autre (précisez)</p>
<p><b>1.4 Mobilisation (employés)</b>            La mobilisation des employés au sein de l'organisation implique les critères de base suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Une <b>communication</b> claire et transparente;</li> <li>- Une <b>sensibilisation</b> des employés;</li> <li>- Une <b>consultation</b> des employés par rapport à certaines orientations ou décisions;</li> <li>- Une implication des employés dans certains comités ou autres;</li> </ul> <p>Une responsabilisation des employés par rapport à certains dossiers ou comités.</p> <p>✓ <i>Avez-vous une stratégie de mobilisation ou posez-vous certains gestes qui la favorisent?</i>  <i>Ex. : partage d'information, consultation des employés, renforcement positif</i></p>	<p><input type="checkbox"/> L'organisation ne considère aucunement la mobilisation des employés dans sa gestion quotidienne.</p>	<p><input type="checkbox"/> L'organisation fait très peu de mobilisation de ses employés et le fait de façon informelle.</p>	<p><input type="checkbox"/> L'organisation considère la mobilisation de ses employés comme un élément important et intègre volontairement certains critères de mobilisation.</p>	<p><input type="checkbox"/> L'organisation considère la mobilisation comme un élément essentiel. Une politique de mobilisation est mise en place et favorise les éléments suivants : la communication, la responsabilisation et la reconnaissance des employés, ainsi que des pratiques de gestion basées sur des valeurs axées sur la personne.</p>	<p><input type="checkbox"/> Employés  <input type="checkbox"/> Administrateurs  <input type="checkbox"/> Créanciers  <input type="checkbox"/> Clients  <input type="checkbox"/> Fournisseurs  <input type="checkbox"/> Partenaires  <input type="checkbox"/> Gouvernement  <input type="checkbox"/> Municipalité  <input type="checkbox"/> Population locale  <input type="checkbox"/> Compétiteurs  <input type="checkbox"/> Autre (précisez)</p>

ENJEU	NIVEAU 1	NIVEAU 2	NIVEAU 3	NIVEAU 4	PARTIES PRENANTES
<p><b>1.5 Code d'éthique et de déontologie</b>  L'éthique se définit comme la science de la morale ou l'art de diriger la conduite. Il existe essentiellement deux sources. La première est basée sur des valeurs, telles que l'honnêteté, le respect et l'équité. La seconde se fonde sur des règles quant à la conduite précise attendue et comporte un volet de l'éthique que l'on nomme communément « déontologie »</p> <p>✓ <i>Est-ce que votre organisation dispose d'un code d'éthique et de déontologie et comment est-il utilisé au quotidien?</i></p>	<input type="checkbox"/> L'organisation n'a aucun document décrivant son éthique organisationnelle (ex. : code d'éthique, code de conduite) ou n'a pas encore amorcé une réflexion à cet égard.	<input type="checkbox"/> L'organisation suit les lois et règlements en vigueur et n'a pas eu de réflexion particulière sur le sujet.	<input type="checkbox"/> L'organisation dispose d'un code d'éthique écrit visant à stimuler tous les membres de l'organisation à adopter un comportement plus éthique (gestion des problèmes de conflit d'intérêts, de corruption).	<input type="checkbox"/> L'organisation intègre des notions d'éthique au cœur même de ses missions-visions-valeurs, fait de l'éthique une préoccupation constante dans toutes ses activités, et auprès de ses parties prenantes.	<input type="checkbox"/> Employés <input type="checkbox"/> Administrateurs <input type="checkbox"/> Créanciers <input type="checkbox"/> Clients <input type="checkbox"/> Fournisseurs <input type="checkbox"/> Partenaires <input type="checkbox"/> Gouvernement <input type="checkbox"/> Municipalité <input type="checkbox"/> Population locale <input type="checkbox"/> Compétiteurs <input type="checkbox"/> Autre (précisez)

## ÉCONOMIE

ENJEU	NIVEAU 1	NIVEAU 2	NIVEAU 3	NIVEAU 4	PARTIES PRENANTES
<p><b>2.1 Approvisionnement responsable</b> L'approvisionnement responsable consiste à prendre en compte des critères sociaux et environnementaux dans le choix de produits/services et des fournisseurs. (Provenance des matières, emballages, achat local, produits faits de matières ayant peu d'impact env., produits ménagers écologiques, etc.)</p> <p>✓ <i>Est-ce que votre organisation a à cœur de faire des approvisionnements responsables? Comment?</i></p> <p>✓ <i>Encouragez-vous vos partenaires et fournisseurs en ce sens?</i></p>	<input type="checkbox"/> L'organisation n'applique aucune mesure en ce sens.	<input type="checkbox"/> L'organisation achète des produits certifiés biologiques, équitables ou choix environnementaux, si leur coût est moindre ou égal à celui de produits équivalents. Elle fait la promotion de l'achat responsable auprès de son personnel.	<input type="checkbox"/> L'organisation a une politique d'approvisionnement ou d'achat responsable définissant clairement les normes, mécanismes de contrôle et elle assure l'obligation de transparence des partenaires.	<input type="checkbox"/> L'organisation a une politique d'approvisionnement ou d'achat responsable définissant clairement les normes, mécanismes de contrôle et assure l'obligation de transparence des partenaires. Les fournisseurs doivent privilégier l'achat responsable ou adopter une politique en ce sens.	<input type="checkbox"/> Employés <input type="checkbox"/> Administrateurs <input type="checkbox"/> Créanciers <input type="checkbox"/> Clients <input type="checkbox"/> Fournisseurs <input type="checkbox"/> Partenaires <input type="checkbox"/> Gouvernement <input type="checkbox"/> Municipalité <input type="checkbox"/> Population locale <input type="checkbox"/> Compétiteurs <input type="checkbox"/> Autre (précisez)
<p><b>2.2. Saine gestion financière</b> Une saine gestion financière et comptable de base demande de satisfaire à certaines exigences légales, notamment en ce qui concerne la tenue de livres de l'entreprise, la conservation des dossiers ou la gestion de la paie des employés.</p> <p>Également, la transparence, la continuité, l'efficacité, l'équilibre, l'équité et l'abnégation sont les valeurs qui doivent servir de modèle et d'idéal à l'administrateur dans l'exercice de ses fonctions.</p> <p>✓ <i>Est-ce que la gestion financière de votre organisation dépasse la simple satisfaction d'exigences légales ou appliquez-vous certaines des valeurs mentionnées?</i></p>	<input type="checkbox"/> L'organisation n'applique aucune mesure en ce sens, si ce n'est le respect des exigences légales de base.	<input type="checkbox"/> L'organisation procède à la comptabilité de base à l'interne avec l'aide d'un comptable ou pour les impôts.	<input type="checkbox"/> L'organisation a recours à un(e) comptable pour la tenue de livres et informe les employés de sa gestion annuelle. Certaines valeurs (transparence, continuité, efficacité, équilibre, équité, abnégation) sont intégrées formellement.	<input type="checkbox"/> L'organisation a une procédure interne claire et rigoureuse quant à l'administration du budget et elle se soumet à un processus de vérification par une ressource externe (audit). Elle a également une vision financière dans une perspective à long terme.	<input type="checkbox"/> Employés <input type="checkbox"/> Administrateurs <input type="checkbox"/> Créanciers <input type="checkbox"/> Clients <input type="checkbox"/> Fournisseurs <input type="checkbox"/> Partenaires <input type="checkbox"/> Gouvernement <input type="checkbox"/> Municipalité <input type="checkbox"/> Population locale <input type="checkbox"/> Compétiteurs <input type="checkbox"/> Autre (précisez)

ENJEU	NIVEAU 1	NIVEAU 2	NIVEAU 3	NIVEAU 4	PARTIES PRENANTES
<p><b>2.3 Maximisation des ressources</b> On entend par la « maximisation des ressources » le fait d'utiliser les ressources financières, humaines, matériel et autre à leur plein potentiel.</p> <p>Cela sous-entend :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Trouver qu'est-ce que l'organisation peut faire au maximum avec ce qu'elle a comme ressource.</li> <li>- Donner le plus de services avec ce que l'organisation a, tout en offrant des services de qualité.</li> <li>- Partager des équipements informatiques, des tâches, etc.</li> </ul>	<input type="checkbox"/> L'organisation utilise les ressources disponibles et offre des services de base, en lien avec sa mission.	<input type="checkbox"/> L'organisation utilise les ressources disponibles et offre des services de base, en lien avec sa mission. Elle cherche à utiliser au maximum les ressources à sa disposition afin d'offrir le meilleur service possible, mais ne cherche pas à aller plus loin.	<input type="checkbox"/> L'organisation utilise les ressources disponibles et offre des services de base, en lien avec sa mission. Elle cherche à utiliser au maximum les ressources à sa disposition afin d'offrir le meilleur service possible, et reste ouverte face à des potentiels de financement, afin de développer davantage ses services.	<input type="checkbox"/> L'organisation utilise également les ressources disponibles et les maximise afin d'offrir un service de qualité. Elle cherche par ailleurs toujours à s'améliorer et à se développer et reste à l'affût de nouvelles sources de financement et de nouveaux projets, afin de développer davantage ses services. Elle est proactive dans la recherche de financement afin d'offrir à sa clientèle différents services complémentaires à son offre de base.	<input type="checkbox"/> Employés <input type="checkbox"/> Administrateurs <input type="checkbox"/> Créanciers <input type="checkbox"/> Clients <input type="checkbox"/> Fournisseurs <input type="checkbox"/> Partenaires <input type="checkbox"/> Gouvernement <input type="checkbox"/> Municipalité <input type="checkbox"/> Population locale <input type="checkbox"/> Compétiteurs <input type="checkbox"/> Autre (précisez)
<p><b>2.4 Relation avec le milieu et ancrage territorial</b> L'organisation évalue son impact sur le développement local de son territoire qu'il soit relié, d'une part, à la création de richesses, à l'amélioration de la qualité de vie de la communauté ou à la création d'emplois directs et, d'autre part, à la participation de l'organisation dans le développement économique régional.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ <i>Est-ce que la concertation est importante dans votre organisation?</i></li> <li>✓ <i>Participez-vous au développement économique régional?</i></li> </ul>	<input type="checkbox"/> L'organisation fournit du travail dans la localité.	<input type="checkbox"/> Lorsque c'est pertinent, l'organisation intègre et privilégie des fournisseurs locaux. Occasionnellement, elle fait des dons à quelques organismes.	<input type="checkbox"/> L'organisation fait du réseautage et a des partenariats avec d'autres organisations locales. Elle favorise et facilite la participation de ses salariés dans la communauté.	<input type="checkbox"/> L'organisation fait du réseautage et a des partenariats avec d'autres organisations locales. Ses actions philanthropiques suivent une stratégie claire et cohérente par rapport à ses enjeux et orientations stratégiques. Elle participe même à des démarches de développement local.	<input type="checkbox"/> Employés <input type="checkbox"/> Administrateurs <input type="checkbox"/> Créanciers <input type="checkbox"/> Clients <input type="checkbox"/> Fournisseurs <input type="checkbox"/> Partenaires <input type="checkbox"/> Gouvernement <input type="checkbox"/> Municipalité <input type="checkbox"/> Population locale <input type="checkbox"/> Compétiteurs <input type="checkbox"/> Autre (précisez)

## ENVIRONNEMENT

ENJEU	NIVEAU 1	NIVEAU 2	NIVEAU 3	NIVEAU 4	PARTIES PRENANTES
<p><b>3.1 Gestion des matières résiduelles</b></p> <p>Les 3RV-E représentent la hiérarchie à utiliser dans la gestion des matières résiduelles; réduction à la source, réemploi, recyclage, valorisation (compostage) et élimination en dernier lieu. Il est à noter que les matières dangereuses sont comprises dans les principes du 3RV-E.</p> <p>* Réduction à la source * V-M-P * Matières putrescibles</p> <p>✓ <i>Faites-vous une gestion de vos matières résiduelles? Lesquelles sont récupérées?</i></p> <p>✓ <i>Est-ce que votre organisation est sensibilisée à la réduction à la source?</i></p>	<input type="checkbox"/> L'organisation procède uniquement à l'élimination des matières résiduelles.	<input type="checkbox"/> L'organisation élimine et recycle ses matières résiduelles.	<input type="checkbox"/> L'organisation a un plan de gestion des matières résiduelles tout en mettant en place des mesures pour sensibiliser le personnel au respect de ce plan.	<input type="checkbox"/> L'organisation a un plan de gestion des matières résiduelles et applique le principe des 3RV-E. Elle sensibilise le personnel à la réduction des déchets et, lorsque cela est possible, sensibilise également ses partenaires en ce sens.	<input type="checkbox"/> Employés <input type="checkbox"/> Administrateurs <input type="checkbox"/> Créanciers <input type="checkbox"/> Clients <input type="checkbox"/> Fournisseurs <input type="checkbox"/> Partenaires <input type="checkbox"/> Gouvernement <input type="checkbox"/> Municipalité <input type="checkbox"/> Population locale <input type="checkbox"/> Compétiteurs <input type="checkbox"/> Autre (précisez)
<p><b>3.2 Gestion de l'énergie</b></p> <p>Une bonne gestion de l'énergie a comme objectif la réduction des dépenses énergétiques et de son impact environnemental sans nécessairement nuire au confort des employés. On parle alors d'efficacité énergétique.</p> <p>*Chauffage, éclairage, fenêtres, isolation, autre...</p> <p>✓ <i>Avez-vous mis en place certaines mesures d'économie d'énergie?</i></p>	<input type="checkbox"/> L'organisation n'effectue pas de suivi de ses factures d'énergie ou le fait partiellement, sans réflexion poussée sur les sources de gaspillage ou sur le type d'énergie utilisé.	<input type="checkbox"/> L'organisation fait le suivi de sa consommation d'énergie afin d'expliquer et de réduire les fluctuations de coûts.	<input type="checkbox"/> L'organisation fait le suivi de sa consommation d'énergie et sensibilise son personnel à une consommation d'énergie responsable.	<input type="checkbox"/> L'organisation établit, dans un cadre précis, ses objectifs en termes de consommation d'énergie. Elle mesure sa consommation d'énergie et prend des mesures afin de l'améliorer et favorise les appareils éco énergétiques.	<input type="checkbox"/> Employés <input type="checkbox"/> Administrateurs <input type="checkbox"/> Créanciers <input type="checkbox"/> Clients <input type="checkbox"/> Fournisseurs <input type="checkbox"/> Partenaires <input type="checkbox"/> Gouvernement <input type="checkbox"/> Municipalité <input type="checkbox"/> Population locale <input type="checkbox"/> Compétiteurs <input type="checkbox"/> Autre (précisez)

<p><b>3.3 Gestion de l'eau</b>  Une gestion durable de l'eau au sein de l'organisation vise l'amélioration de l'efficacité de l'utilisation de cette ressource et la réduction des sources de contamination des eaux courantes et des eaux souterraines.</p> <p>✓ <i>Avez-vous mis en place certaines mesures d'économie d'eau?</i></p>	<input type="checkbox"/> L'organisation ne dispose pas de pratiques visant l'économie d'eau potable et ignore si elle est source de contamination des eaux.	<input type="checkbox"/> L'organisation sensibilise le personnel à la réduction de la consommation de l'eau.	<input type="checkbox"/> L'organisation mesure sa consommation d'eau et prend les moyens nécessaires afin de la réduire.	<input type="checkbox"/> Dans le cadre d'un programme défini, l'organisation mesure sa consommation d'eau et utilise des appareils à faible consommation. Elle se fixe des objectifs précis et mesurables de réduction et fait un suivi quantitatif des mesures correctives apportées.	<input type="checkbox"/> Employés <input type="checkbox"/> Administrateurs <input type="checkbox"/> Créanciers <input type="checkbox"/> Clients <input type="checkbox"/> Fournisseurs <input type="checkbox"/> Partenaires <input type="checkbox"/> Gouvernement <input type="checkbox"/> Municipalité <input type="checkbox"/> Population locale <input type="checkbox"/> Compétiteurs <input type="checkbox"/> Autre (précisez)
<p><b>3.4 Gestion des gaz à effet de serre</b>  Cet enjeu s'intéresse principalement aux émissions des installations (bâtiments, machineries et procédés) et aux émissions des moyens de transport (salariés, approvisionnement, distribution).</p> <p>* Voiture électrique  * Covoiturage  * Compensation</p> <p>✓ <i>Avez-vous mis en place certaines mesures de réduction des GES?</i></p>	<input type="checkbox"/> L'organisation ne fait pas d'effort particulier pour réduire ses GES et connaît peu ou pas leur source.	<input type="checkbox"/> L'organisation sensibilise le personnel face à la réduction des GES.	<input type="checkbox"/> L'organisation mesure les GES qu'elle émet et prend des initiatives afin de réduire ses émissions de GES. (EX. organisation d'événements)	<input type="checkbox"/> L'organisation mesure les GES qu'elle émet et prend des initiatives afin de réduire ses émissions de GES. (EX. organisation d'événements). Elle sensibilise également ses partenaires aux enjeux entourant les GES et aux gestes concrets et accessibles afin de les diminuer.	<input type="checkbox"/> Employés <input type="checkbox"/> Administrateurs <input type="checkbox"/> Créanciers <input type="checkbox"/> Clients <input type="checkbox"/> Fournisseurs <input type="checkbox"/> Partenaires <input type="checkbox"/> Gouvernement <input type="checkbox"/> Municipalité <input type="checkbox"/> Population locale <input type="checkbox"/> Compétiteurs <input type="checkbox"/> Autre (précisez)

## SOCIAL

Nb : La gestion des ressources humaines (RH) constitue un des éléments les plus importants de la dimension sociale du développement durable en entreprise. La fonction RH peut avoir plusieurs effets positifs sur la société et l'environnement, notamment en améliorant le bien-être au travail, en développant les compétences des employés et en suscitant la participation des employés afin d'atteindre les objectifs sociaux, environnementaux et économiques de l'entreprise. Ces meilleures pratiques s'inscrivent dans une démarche de développement durable.

ENJEU	NIVEAU 1	NIVEAU 2	NIVEAU 3	NIVEAU 4	PARTIES PRENANTES
<p><b>4.1 Développement des compétences</b> Le développement des compétences permet l'évolution du personnel et favorise le sentiment d'accomplissement. Il concerne d'abord et avant tout la formation des employés sous diverses formes selon les besoins de l'organisation et les aspirations des employés.</p> <p>✓ <i>Avez-vous un budget et un plan concernant le développement des compétences des employés?</i></p>	<input type="checkbox"/> L'organisation n'offre pas de formation.	<input type="checkbox"/> L'organisation offre certaines formations à la pièce et la relève est également gérée à la pièce.	<input type="checkbox"/> L'organisation utilise un plan de formation cohérent avec la stratégie de développement de l'organisation. Ce plan est échelonné dans le temps et ouvert à tous les employés.	<input type="checkbox"/> L'organisation utilise un plan de formation cohérent avec la stratégie de développement de l'organisation. Un plan sommaire de relève existe. Les employés participent activement aux choix de leurs formations.	<input type="checkbox"/> Employés <input type="checkbox"/> Administrateurs <input type="checkbox"/> Créanciers <input type="checkbox"/> Clients <input type="checkbox"/> Fournisseurs <input type="checkbox"/> Partenaires <input type="checkbox"/> Gouvernement <input type="checkbox"/> Municipalité <input type="checkbox"/> Population locale <input type="checkbox"/> Compétiteurs <input type="checkbox"/> Autre (précisez)
<p><b>4.2 Valorisation par objectifs</b> Les objectifs de performance permettent d'avoir un but à atteindre. Ces objectifs doivent être mesurables dans le temps et munis d'indicateurs précis permettant leur suivi.</p>	<input type="checkbox"/> L'organisation n'applique aucune mesure.	<input type="checkbox"/> L'organisation diffuse auprès de ses employés certaines initiatives modèles et les façons de faire efficaces.	<input type="checkbox"/> Tout le personnel a un plan d'amélioration continue (la personne identifie des objectifs et des moyens pour les atteindre).	<input type="checkbox"/> Tout le personnel a un plan d'amélioration continue et l'organisation a mis en place un programme de récompenses selon la performance.	<input type="checkbox"/> Employés <input type="checkbox"/> Administrateurs <input type="checkbox"/> Créanciers <input type="checkbox"/> Clients <input type="checkbox"/> Fournisseurs <input type="checkbox"/> Partenaires <input type="checkbox"/> Gouvernement <input type="checkbox"/> Municipalité <input type="checkbox"/> Population locale <input type="checkbox"/> Compétiteurs <input type="checkbox"/> Autre (précisez)

<p><b>4.3 Conciliation travail &amp; vie privée</b>  La vie privée peut engendrer des conséquences sur le rendement professionnel. En assurant un équilibre entre le travail et la vie privée, l'organisation augmente le rendement du personnel.</p> <p>✓ Avez-vous des mesures spécifiques qui favorisent la conciliation travail &amp; vie privée?</p>	<input type="checkbox"/> L'organisation n'applique aucune mesure.	<input type="checkbox"/> L'organisation est à l'écoute des besoins de ses employés et favorise certaines mesures de conciliation travail et vie privée de façon ponctuelle selon les besoins exprimés.	<input type="checkbox"/> L'organisation applique certaines mesures de conciliation travail-famille ou travail-études.	<input type="checkbox"/> L'organisation a un cadre établi ou une politique claire et complète concernant la conciliation travail-famille ou travail-étude. Elle est un modèle dans son milieu.	<input type="checkbox"/> Employés <input type="checkbox"/> Administrateurs <input type="checkbox"/> Créanciers <input type="checkbox"/> Clients <input type="checkbox"/> Fournisseurs <input type="checkbox"/> Partenaires <input type="checkbox"/> Gouvernement <input type="checkbox"/> Municipalité <input type="checkbox"/> Population locale <input type="checkbox"/> Compétiteurs <input type="checkbox"/> Autre (précisez)
<p><b>4.4 Bien-être au travail</b>  Les entreprises peuvent mettre en place plusieurs politiques de gestion des ressources humaines visant à accroître la satisfaction des employés au travail et à diminuer le taux de roulement. Ces mesures peuvent prendre la forme d'un style de <u>leadership participatif</u>, de salaires équitables, de sondages de satisfaction des employés, de promotion d'activités sportives et sociales, etc.</p> <p>✓ Avez-vous des politiques de gestion RH visant à accroître la satisfaction de vos employés?</p>	<input type="checkbox"/> L'organisation n'applique aucune mesure.	<input type="checkbox"/> L'organisation se préoccupe du bien-être de ses employés en tentant de dépister la détresse psychologique	<input type="checkbox"/> L'organisation se préoccupe du bien-être de ses employés et a mis en place des mesures concrètes (non écrite) afin de promouvoir le bien-être psychologique.	<input type="checkbox"/> L'organisation se préoccupe du bien-être de ses employés et cela se retrouve dans ses politiques de gestion des ressources humaines. Ces politiques ont pour but de promouvoir concrètement le bien-être psychologique des employés.	<input type="checkbox"/> Employés <input type="checkbox"/> Administrateurs <input type="checkbox"/> Créanciers <input type="checkbox"/> Clients <input type="checkbox"/> Fournisseurs <input type="checkbox"/> Partenaires <input type="checkbox"/> Gouvernement <input type="checkbox"/> Municipalité <input type="checkbox"/> Population locale <input type="checkbox"/> Compétiteurs <input type="checkbox"/> Autre (précisez)

<p><b>4.5 Santé et sécurité au travail</b>  L'organisation met en place des mesures préventives afin d'éviter des incidents et accidents ayant des conséquences néfastes sur la santé du personnel. Également, elle fait la promotion des saines habitudes de vie et favorise l'établissement d'un environnement de travail plus sain?</p> <p>* Entreprise en santé  * Ergonomie des postes de travail</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ <i>Avez-vous des mesures entourant la santé et la sécurité au travail?</i></li> <li>✓ <i>Est-ce que votre organisation fait la promotion des saines habitudes de vie?</i></li> </ul>	<input type="checkbox"/> L'organisation ne pose aucune action en ce sens.	<input type="checkbox"/> L'organisation offre la formation de base et tient un registre SST pour la gestion des réclamations.	<input type="checkbox"/> L'organisation offre la formation de base et tient un registre SST pour la gestion des réclamations. Elle met en place des mécanismes de prévention (comités) et effectue des vérifications occasionnelles sur les postes de travail.	<input type="checkbox"/> L'organisation a élaboré un système d'amélioration continue; la SST est une valeur organisationnelle et fait partie de la culture.	<input type="checkbox"/> Employés <input type="checkbox"/> Administrateurs <input type="checkbox"/> Créanciers <input type="checkbox"/> Clients <input type="checkbox"/> Fournisseurs <input type="checkbox"/> Partenaires <input type="checkbox"/> Gouvernement <input type="checkbox"/> Municipalité <input type="checkbox"/> Population locale <input type="checkbox"/> Compétiteurs <input type="checkbox"/> Autre (précisez)
--	---	---	--	---	---

## PRIORISATION DES ENJEUX

La grille ci-dessous sert à résumer la volumineuse grille diagnostic. Ainsi, il est plus facile d'identifier les enjeux prioritaires.

ENJEUX	NIVEAU	NOMBRE DE PARTIES PRENANTES CONCERNÉES	IMPORTANCE DE L'ENJEU
<b>1. Gouvernance</b>			
1.1 Vision, mission et valeurs			
1.2 Stratégie de l'organisation			
1.3 Transparence et reddition de comptes			
1.4 Mobilisation			
1.5 Code d'éthique et de déontologie			
<b>2. Économie</b>			
2.1 Approvisionnement responsable			
2.2. Saine gestion financière			
2.3 Maximisation des ressources			
2.4 Développement local			
<b>3. Environnement</b>			
3.1 Gestion des matières résiduelles			
3.2 Gestion de l'énergie			
3.3 Gestion de l'eau			
3.4 Gestion des gaz à effet de serre			
<b>4. Social</b>			
4.1 Développement des compétences			
4.2 Valorisation des objectifs			
4.3 Conciliation travail et vie privée			
4.4 Bien-être au travail			
4.5 Santé et sécurité au travail			